МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Кіровоградський національний технічний університет

НАУКОВІ ПРАЦІ

КІРОВОГРАДСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

Заснований в 2001 р.

Випуск 6

Кіровоград 2004

УДК 33
ББК 65

Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету: Економічні науки, вип 6.– Кіровоград: КНТУ, 2004.– .

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 державного технічного університету від 27 грудня 2004 р. , протокол № 5

Редакційна колегія: Фільштейн Л.М., д.е.н., проф. (відповідальний редактор), Бень Т.Г., д.е.н., проф., Богиня 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., к.е.н., доц., Немченко А.Б., к.е.н., доц., (відповідальний секретар), Пальчевич Г.Т., к.е.н., доц., Плаксов В.А., д.е.н., проф., Семикіна М.В., к.е.н., доц., Тарнавський М.П., к.е.н., доц.

Адреса реакційної колегії: 25006, м. Кіровоград, пр. Університетський,8, Кіровоградський національний технічний університет, тел.: 597-466, 597-584, 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.

© Кіровоградський національний технічний університет, 2004

Наукові праці
Кіровоградського національного технічного університету
Економічні науки

Збірник наукових праць

Заснований в 2001 році

Випуск 6
Відповідальний за випуск А.Б.Немченко

Комп'ютерна верстка
Тиражування
Здано в набір. Підписано до друку Формат 60x84 1/8. Папір офсетний . Гарнітура .
Високий друк. Умов. друк. арк. Облік. вид. арк. Тираж прим. Зам.
(Назва і поштова адреса поліграф. підпр.)

УДК 331.1

Л.М.Фільштейн, проф., д.-р. екон. наук, І.М. Сочинська-Сибірцева, доц., канд. екон. наук
Кіровоградський національний технічний університет

Фактори зростання доходу від продуктивної праці

В статті розглядається сутність поняття „прибутковість праці”; визначаються основні фактори, що впливають на рівень продуктивності праці; наголошується на необхідності проведення функціонально-трудового аналізу з метою оцінки прибутковості індивідуальної праці.
прибутковість праці, доход, доцільність трудової діяльності, резерви продуктивності праці, ефективність виробництва

В теперішній час, коли головним завданням є створення передумов для розвитку вітчизняного виробництва, особливої уваги вимагають питання підвищення ефективності використання трудових ресурсів. Для цього повинна проводитись цілеспрямована робота по поліпшенню використання трудового потенціалу як на макрорівні (держава, регіон, галузь), так і на мікрорівні (від підприємства, фірми до окремих працівників). Становлення ринкових відносин викликало необхідність перегляду сформованого підходу до оцінки трудової діяльності, оскільки переважна частина вітчизняних підприємств орієнтується на кінцевий результат своєї діяльності – отримання максимального розміру доходу. Разом з тим слід зазначити, що в даний час коло питань, пов'язаних з оцінкою здатності того чи іншого виду трудової діяльності приносити доход підприємству в методологічному розумінні відноситься до числа найменш розроблених.

У цьому зв'язку виникає необхідність у розробці методичного підходу до відображення впливу ринку на результати роботи конкретного трудового колективу, окремого працівника не залежно від видів діяльності – будь то фізична чи розумова праця; роботи, пов'язані з безпосереднім випуском продукції або творчий пошук, пов'язаний з підприємницькою діяльністю.

Одним із найбільш прийнятних шляхів рішення даної проблеми на нашу думку, є теорія прибутковості праці, запропонована професором Г.Е. Слезингером, суть якої полягає у визначенні "ролі праці як головного й основного джерела доходів". Визначення прибутковості праці дозволяє не тільки оцінити доцільність трудової діяльності на будь-якому рівні, але й виробити регулюючий механізм, що впливає на зміну попиту та пропозиції праці.

Визначення прибутковості праці вимагає розробки наскрізної системи показників, яка повинна забезпечити комплексну колективну характеристику досліджуваних об'єктів у залежності від поставлених завдань.

При всій важливості визначення прибутковості праці на макрорівні, вся робота з її оцінки концентрується на підприємстві, і саме на рівні підприємства визначається як відношення доходу підприємства до витрат на заробітну плату, соціальні виплати і соціальні послуги. На рівні підприємства визначення прибутковості праці сприяє виконанню як аналітичних робіт з оцінки стану діяльності підприємства, окремих підрозділів і конкретних працівників, виявленню резервів по підвищенню прибутковості їхньої праці, так і робіт, пов'язаних із проведенням прогнозних розрахунків.

Прибутковість праці, як економічна категорія, по суті є перетвореною продуктивністю й ефективністю праці. Разом з тим, продуктивність і ефективність

праці в даний час не відбиває характер відносин, зберігаючи лише ідею виміру і співставлення витрат і результатів, у свою чергу показник прибутковості праці крім відтворювальної функції повинен здійснювати ще і регулюючий вплив. Практика показує, що зараз не повною мірою використовується ринковий механізм у залежності від кон'юнктурного попиту – це стосується усіх видів ринку: і ринку капіталу, і ринку товарів, і ринку праці. У цій ситуації необхідно, на наш погляд, максимально враховувати той факт, що поведінка економічних суб'єктів повинна бути узгоджена з ринковим механізмом з одного боку, і відповідати вимогам ефективного регулювання з іншого боку.

Прибутковість праці варто оцінювати з боку роботодавця і з боку працівника. Зацікавленість роботодавця в підвищенні прибутковості праці виявляється в одержанні максимально можливого доходу при мінімумі витрат. Такий підхід не означає, що він буде прагнути "вичавлювати піт" будь-якими способами – епоха тейлоризму пройшла і цивілізований підприємець знає, що будь-яка проквітаюча справа вимагає значних інвестицій (у тому числі й у людські ресурси). Роботодавець прагне залучити найбільш кваліфіковану робочу силу, оскільки саме для цієї групи працівників характерні більш висока продуктивність і ефективність праці – це визнано в країнах з розвинутою економікою. Так, у багатьох країнах Західної Європи, а також США при наймі робочої сили роботодавці враховують такий ринковий механізм, як ринкові сигнали. Концепція сигналів ринку була розроблена Михаелем Спенсом, вона ґрунтується на тому, що на деяких ринках продавці подають покупцям свого роду сигнали, що відбивають інформацію про якість товарів. У даному випадку освіта є важливим сигналом на ринку праці, оскільки надає одну з основних характеристик продуктивності потенційних кандидатів на посаду. Рівень освіти може визначатись низкою показників: кількістю років навчання, отриманим ступенем, середнім балом, репутацією навчального закладу й т. ін. Освіта тим чи іншим чином поліпшує здібності людини, оскільки вона отримує інформацію, здобуває загальні знання і певні навички, що є корисними для роботи. Здібній людині простіше досягти високого рівня освіти, вона, як правило, є більш цілеспрямованою, працьовитою. Отже, більш здібні люди скоріше можуть отримати гарну освіту – і це служить сигналом для фірм про можливості працівників.

У сучасних умовах спостерігається тенденція відходу від вузької спеціалізації працюючих, причому вимоги ринку у відношенні мобільності виробництва, можливості швидкого реагування відповідно до кон'юнктурного попиту на продукцію, що випускається, поширюються і на працівника – виникає потреба не тільки в сумісництві професій, але і функцій, і саме для цих умов пріоритетним є високий рівень кваліфікації. Це стосується персоналу як виробничих, так і функціональних структур.

Зацікавленість працівника в підвищенні прибутковості праці виявляється в можливості одержання максимального розміру заробітної плати, соціальних виплат і послуг.

Розмір оплати праці залежить від професійно - кваліфікаційного рівня працівника, від його особистих якостей: мобільності в освоєнні нових функцій, заповзятливості при необхідності пошуку нових замовлень на виконання робіт (тобто забезпечення самозайнятості). Разом з тим не можна забувати, що працівник зацікавлений в поліпшенні змісту й умов праці, можливості професійного росту і посадового просування.

Зацікавленість обох сторін (роботодавця і працівника) у підвищенні прибутковості праці впливає на формування відповідної політики на ринку праці. При цьому інтереси працівника представляє профспілка, а інтереси роботодавця – спілка підприємців. Кульмінацією узгодження інтересів роботодавців і працівників є укладення трудового договору. У випадку розбіжності інтересів виникають трудові

конфлікти, що регулюються (а по можливості і вирішуються) за рахунок умілого використання сучасних підходів до досягнення рівноваги обох сторін за допомогою побудови системи управління конфліктом.

Незалежно від мети проведення оцінки прибутковості праці важливо знати, які фактори впливають на її зміну – забезпечують ріст або зменшення. Тому при проведенні роботи по визначенню прибутковості праці необхідно розглядати всю сукупність факторів і резервів її росту.

Фактори прибутковості праці визначають ті рушійні сили або причини, під впливом яких відбувається зміна її рівня. Класифікація факторів, тобто їхня систематизація по ряду загальних ознак дозволяє визначити ступінь і характер їхнього впливу на прибутковість праці, наявність взаємозв'язку і взаємозалежності.

При аналізі змін прибутковості праці слід мати на увазі, що вони можуть бути наслідком впливу двох груп факторів: рівень використання трудових ресурсів та перерозподіл прибавочного продукту. Якщо перша група факторів приводить до реального збільшення доходів і є безпосереднім наслідком діяльності колективу підприємства, підрозділу чи окремого працівника, то друга група такого реального збільшення доходів не створює і відбиває сформований стан на ринках товарів, праці і капіталу. До основних факторів, що впливають на прибутковість праці, відносяться:

1. Група факторів, що створює реальну економію – фактори росту продуктивності й ефективності праці.

2. Група факторів, пов'язаних з перерозподілом прибавочного продукту; зміна кон'юнктури продукції що виготовляється, зміна цін на ринку товарів і послуг; зміна ставок обов'язкових відрахувань і тарифів.

Відповідно до ринкового механізму розподілу, доходи, одержувані в результаті вільної конкуренції на ринку товарів (послуг), капіталів і праці будуть у тих, хто процвітав у конкуренції, а збитки в тих, хто зазнав невдачі (розорився, втратив роботу і т. ін.). Разом з тим такий розподіл не стосується працівників, зайнятих у сфері державного управління, у сфері надання соціальних послуг населенню (охорона здоров'я, освіта, і ін.), це ж відноситься і до соціально незахищених верств населення – інвалідів, людей похилого віку, дітей. Тому ринковий розподіл доходів повинен доповнюватися відповідними діями держави, оскільки без забезпечення людині гідного існування немає сучасної демократичної держави, немає економіки.

Крім того, необхідне дотримання соціально-економічних прав людини, зокрема, права на працю для тих, хто може і хоче працювати. У цьому зв'язку у функції держави включаться і питання регулювання ринку робочої сили з метою скорочення вимушеного безробіття, матеріального забезпечення людей, що втратили робочі місця по незалежним від них причинам.

Виходячи зі сказаного, вимірювання прибутковості праці на макрорівні дозволяє визначити пріоритетні напрямки впливу держави з метою стабілізації економіки і досягнення економічного росту.

Дещо інший підхід до визначення основних факторів, що впливають на формування і зміну прибутковості праці на мікрорівні. По-перше, при визначенні впливу факторів використання трудових ресурсів і факторів попиту та пропозиції на ринках товарів, праці і капіталу слід враховувати, що найбільший вплив робить перша група факторів, що пов'язана з безпосереднім виробництвом продукції. У залежності від розглянутого рівня (підприємство, трудовий колектив, окремі працівники) цей вплив виявляється в більшому чи меншому ступені. Якщо на рівні підприємства або великого структурного підрозділу переважають економічні фактори, то на індивідуальному рівні (окремі працівники) крім економічних факторів значний вплив здійснюють психологічні і соціальні фактори. По-друге, слід розглянути зміну

прибутковості праці за рахунок факторів формування заробітної плати і витрат на соціальні послуги.

Враховуючи досвід розвинутих країн з метою забезпечення стимулюючої ролі оплати праці, на нашу думку, необхідно застосувати наступні заходи. Перш за все, різні елементи винагороди персоналу (враховуючи додаткові заохочення) повинні бути сплановані і збалансовані таким чином, щоб забезпечувати зацікавленість як працівників, так і роботодавців. Інтереси персоналу проявляються у високій якості трудової діяльності, визнанні результатів праці, наявності соціальних компенсацій, забезпеченні можливості збільшення отриманих доходів. Інтереси підприємства полягають у залученні кваліфікованої робочої сили, збереженні цінних кадрів, мотивації персоналу, забезпеченні підвищення його продуктивності та ефективності, притримані трудового законодавства та вигідному укладанні колективних договорів і контрактів.

Механізм стимулювання персоналу, який дозволяє об'єднати інтереси обох сторін, ґрунтується на використанні різних форм матеріальної винагороди, організаційно-психологічних методів мотивації, реалізації соціальних програм. Важливо враховувати конкретний внесок працівників в економічні результати і при цьому відокремлювати і заохочувати найкращих. Тому оплата праці повинна бути індивідуалізована, залежати від кінцевих результатів і водночас бути динамічною у відповідності з організаційним розвитком підприємства. Застосування методики визначення внеску працівників в отримані доходи на підставі оцінки прибутковості праці дозволить ввести в дію ринкові механізми стимулювання підвищення ефективності праці.

Таким чином, найбільш прийнятним для практики вітчизняних підприємств є проведення функціонально-трудового аналізу, який повинен ґрунтуватися на чіткому описі трудових функцій і визначення оплати праці в межах посадових категорій у сполученні із стимулюванням в залежності від індивідуальних результатів.

Список літератури

1. Егоршин А.П. Управление персоналом. – Н.Новгород. НИМБ, 1999. – 624 с.
2. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики: Уч. пособие. – М.: Инфра-М,1996. – 375с.
3. Экономика труда: Учебно-методическое пособие / Институт труда Минтруда России (НИИ труда). – М.: ЗАО „Финстатинформ", 2001. – 490с.

В статье рассматривается сущность понятия «прибыльность труда»; определяются основные факторы, которые влияют на уровень производительности труда; заостряется внимание на необходимости проведения функционально-трудового анализа с целью оценки прибыльности индивидуального труда.

In article the essence of concept «profitableness of work» is considered; major factors which influence a labor productivity level are determined; it is concentrated attention on necessity of carrying out of the functional - labor analysis with the purpose of an estimation of profitableness of individual work.

УДК 331.368

О.М. Левченко, доц., канд. екон. наук
Кіровоградський національний технічний університет

Досвід Великобританії у сфері стандартизації процесу навчання кадрів на підприємствах та його актуальність для України

У статті розглядається досвід Великобританії з розробки та впровадження національного стандарту з професійної підготовки кадрів на підприємстві "Інвестори в людей" (Investors in People). Розкрито основні переваги стандарту та результати його впровадження.
інвестори в людей, стандарт, стратегія розвитку людських ресурсів, навчання кадрів, розвиток робочої сили, інвестиції у навчання

В умовах існування гострої потреби підвищення конкурентоспроможності національної робочої сили особливої уваги заслуговує питання впровадження в країні дієвої моделі навчання протягом життя та, зокрема, її невід'ємної складової, навчання на підприємствах, на яких проходить більша частка трудового життя працездатного населення. На жаль, на сучасному моменті дана ланка в системі підготовки кадрів майже не діє на вітчизняних підприємствах, а там де і діє, як правило, не забезпечує реальні потреби підприємств у підготовці кадрів. При цьому, дані проблеми, що існують у зазначеній сфері характерні не лише для нашої країни. З ними зіштовхувались і продовжують періодично стикатися більшість як середньо-, так і високорозвинених країн. У зв'язку з цим, досить ефективним є досвід Великобританії щодо формування системи підготовки кадрів на власних підприємствах.

Питанням професійного розвитку приділяли увагу багато як зарубіжних, так і вітчизняних вчених таких як: С. Аржиріс, Д. Парсон, Дж. Грехем, В. Савченко, О. Грішнова, Г. Щекін [1;2;3;5;6].

У той же час, вітчизняними дослідниками майже не приділяється увага питанням стандартизації процесу професійної підготовки кадрів на рівні підприємства. У зв'язку з цим, метою даної статті є вивчення досвіду Великобританії у використанні стандарту з професійної підготовки кадрів на підприємстві "Інвестори в людей".

У 80-ті роки у Великобританії була опублікована велика кількість звітів, про роботу Британської економіки, де проводились невтішні порівняння зі станом економіки інших країн в цілому, зокрема Японії та Західної Німеччини. Національне бюро з економічного розвитку у співпраці з тодішньою комісією з обслуговування людських ресурсів були організаторами більшої частини цієї роботи [4]. Так, більшість з попередніх аналітичних оглядів зводилися до висновків про те, що високий рівень професійних навичок робочої сили і зростання обсягів інвестицій у навчання в цих країнах призвели до значного підвищення ефективності роботи компаній і збільшили рівень національної конкурентоспроможності.

Це відобразилось у багатьох ініціативах у Великобританії, розпочатих Департаментом з освіти та зайнятості (зараз департамент з освіти та професійних навичок - DfES) і його попередниками для того, щоб удосконалювати обсяги та якість навчання, як з допомогою освітніх установ, так і компаній. Стандарт з управління професійною підготовкою кадрів на підприємстві "Інвестори в людей" (IIP) став наступною ініціативою, яка на основі впровадження відповідного стандарту мала забезпечити ще більшу організаційну спрямованість на збільшення обсягу інвестицій підприємств у розвиток людського капіталу.

Комітет з розробки Національних цілей з професійної освіти та підготовки був створений у результаті прийняття концепції “Зайнятість у 90-х роках” змістом якої визначалось два головних завдання:

- створити TECs (місцеві ради з навчання та підприємництва);
- розробити стратегію, яка буде спрямована на стимулювання роботодавців збільшувати їх активність у відношенні до навчання і розвитку своєї робочої сили.

Стратегія розроблялась протягом дев’яти місяців декількома робочими групами і результатом їх роботи став стандарт “Інвестори в людей” (Investors in People -IIP). IIP - це національний стандарт для інтегрування навчальної діяльності організації із стратегією та тактично-оперативними завданнями бізнесу. Ця ініціатива базувалась на дослідженні найбільш ефективної діяльності кращих роботодавців у сфері розвитку персоналу. Найкращу "практику", що була покладена в основу стандарту, відібрали після того як вивчили велику кількість організацій, які успішно організували свій бізнес у всіх секторах економіки. Результатом такої стратегії стали також багато інших ініціатив, здійснених Департаментом з освіти та зайнятості (DfEE), як наприклад Національні Премії з професійного навчання (National Training Awards) та навчальна програма з розвитку бізнесу (Business Growth Training). Урядові департаменти взагалі і Департамент освіти та зайнятості, зокрема, пройшли складний шлях до втілення активної політики на ринку праці, щоб уникнути безробіття та збільшити інвестиції в навчання. Природньо, що деякі ініціативи були розкритиковані за багатьма параметрами: наприклад, привабливість, неефективність, також звинувачення в статистичних маніпуляціях у результатах досліджень [3].

Ініціатива IIP успадкувала багато упереджень на організаційному рівні і також на рівні вищого керівництва, але була визнана успішною не дивлячись на первісну критику.

Явна і зростаюча підтримка зазначеної ініціативи як великими, так і малими роботодавцями, які успішно впровадили даний стандарт, відіграла велику роль у зростанні довіри до даного стандарту. До 18 жовтня 1996 року 4,160 компаній пройшли сертифікацію на стандарт IIP (у 1998 році ця цифра складала 10,000), а 20,638 взяли на себе зобов’язання працювати у відповідності до стандарту (у 1998 році ця цифра складала біля 40 тис. підприємств).

При цьому необхідно зазначити, що виокремлюють дві категоріїї підприємств, які впроваджують стандарт “Інвестори в людей”. Так, до першої категорії належать "визнані" роботодавці, які формально пройшли через апробацію IIP стандарту і які дотримуються вимог стандарту. До другої належать “претенденти”- ті роботодавці, які тільки включені у дану програму і почали процес впровадження стандарту і висловили згоду дотримуватися його вимог. Невелика, але суттєва кагорта "визнаних” роботодавців пройшли через обовя’зковий 3-х річний процес впровадження стандарту, взяли на себе довгострокові забов’язання і тим самим виявилися у числі перших, хто досяг успіхів.

Ініціатива IIP, фінансується урядом та адмініструється на місцевому рівні через Ради з навчання і підприємництва (TECs/LECs), які пізніше були перетворені у Ради з навчання та навичок (LSC) під суворим контролем, який здійснює “Інвестори в людей ВБ”. Остання є неприбутковою громадською організацією, яка була ліцензована Департаментом освіти та зайнятості з метою контролю й розвитку стандарту IIP в межах всієї країни.

Компанії, які дотримуються стандарту IIP регулярно переглядають потреби у навчанні і розвитку всіх своїх працівників. Ресурси, які необхідні для навчання і розвитку мають бути чітко визначені у бізнес–плані. Менеджери повинні нести відповідальність за постійне погодження потреб з кожним працівником у контексті завдань виробництва.

Компанії, які є послідовниками стандарту IIP займаються професійною підготовкою та розвитком окремих осіб як при прийомі на роботу, так і під час їх подальшої діяльності. Всі працівники мають стимулюватися щодо самоідентифікації потреб у професійному розвитку, а також у їх подальшому задоволенні у відповідності до потреб конкретних робочих місць.

Організація типового навчання за допомогою роботодавців має включати:

– фінансування екстернатних курсів з професійної підготовки для працівників, а також їх участі у відповідних семінарах та конференціях;

– створення чи удосконалення системи ідентифікації потреб організації з навчання;

– залучення своїх працівників до участі у національних програмах з підготовки кадрів "Національні курси з підготовки кадрів" (National Traineeship) та інших подібних програмах;

– створення і розвиток навчальних центрів чи департаментів;

– створення ресурсних центрів для акумулювання навчальних матеріалів.

Якщо роботодавець сприяє працівникам у сфері навчання, то кандидата можуть запросити головою екстернатських курсів чи конференції. Ці люди також можуть бути членами правління в коледжах подальшого навчання і т.д.

Компанія, яка має статус "Інвестори в людей" має оцінювати ефективність інвестицій у навчання персоналу, щоб визначити досягнутий рівень і шляхи його підвищення у майбутньому. Компетентність та зобов'язання працівників, користь від отриманих або удосконалених навичок, повинна розглядатися на всіх рівнях, поряд з цілями і завданнями виробництва.

Щоб отримати статус "Інвестори в людей", підприємству чи організації слід пройти такі ключові етапи:

– розуміння стандарту IIP і визначення шляхів його використання у відповідності до стратегії підприємства;

– діагностування невідповідностей між існуючою на підприємстві практикою та вимогами стандарту;

– прийняття зобов"язання щодо дотримання стандарту і доведення даної інформації до усього персоналу;

– планування і впровадження заходів, щодо проведення необхідних змін;

– збір підтверджень щодо відповідності стандарту "Інвестори в людей";

– оцінка відповідності експертами;

– отримання сертифікату "Інвестори в людей";

– робота над підтриманням культури безперервного розвитку.

Основна ідея даного стандарту є залучення підприємств до постійного процесу розвитку робочої сили, який представляє собою цикл з таких етапів як планування, виконання і оцінка.

Основний вплив даного стандарту полягає у тому, що: по-перше, він сприяє збільшенню інвестицій у професійне навчання кадрів; по-друге, забезпечує підвищення рівня кваліфікації робочої сили на британських підприємствах та збільшення частки кваліфікованої робочої сили загалом.

Спроба держави через IIP (Інвестори у людей), менеджмент підприємств шляхом стимулювання розвитку процесів стратегічного планування людських ресурсів в середині самої організації є прикладом втручання (що незвичним у сучасній суспільній політиці) з метою безпосереднього впливу на процес розвитку людських ресурсів.

Як вже зазначалося у 1993 році було створено неприбуткову громадську організацію "Інвестори в Людей СК" (Investors in People UK) для надання національного статусу цьому стандарту, а також для забезпечення його цілісності, якості, успішного поширення та розвитку.

Завдяки величезному успіху стандарту у Сполученому Королівстві організація почала свою діяльність в інших країнах. Існує вже 14 міжнародних підрозділів як для захисту, так і для розповсюдження даної системи. Британська організація співпрацює з відповідними організаціями в інших країнах, що можуть впроваджувати стандарт на місцевому рівні. Розрізняють два типи співробітництва:

1. Стратегічне партнерство. Організація-партнер діє за підтримки організації "Інвестори в людей". Пілотний проект охплює 10-20 місцевих підприємств та триває півтора-два роки. Представник Центру навчає місцевих консультантів та аудиторів

щодо впровадження стандарту. Метою пілотного проекту є довгострокові зобов'язання та ліцезування для роботи із системою на відповідному ринку.

2. Транснаціональний проект. Національний центр "Інвестори в людей" безпосередньо працює з великими компаніями, що хочуть використати стандарт на глобальному рівні та отримати вигоду від його використання.

Особливої актуальності даний стандарт набуває також у тому аспекті, що він може бути доповненням до загальновизнаних стандартів якості. Багато організацій використовують цей стандарт як платформу для впровадження стандартів ISO-9001 та ISO –14001. Добре відпрацьованаий стандарт "Інвестори в людей" здатен доповнювати Європейську модель з якості, яка розроблена Європейським фондом з менеджменту якості (EFQM).

В цілому серед переваг, які отримує підприємство після правильного впровадження та подальшого розвитку стандарту "Інвестори в людей" на підприємстві є:

Поліпшення мотивації шляхом персонального розвитку та визнання індивідуальних та колективних досягнень.

Задоволення клієнтів. Система допомогає робітникам підприємства ставати більш націленими на задоволення клієнтів.

Публічне визнання. Статус "Інвестори в людей" призводить до публічного визнання реальних досягнень підприємств у сфері розвитку кадрів, які точно вимірюються в рамках стандарту. Ось чому, цей статус допомогає залучати нових висококваліфікованих фахівців.

Висока конкурентоспроможність шляхом підвищення професійного рівня кадрів підприємств, які залучені до системи "Інвестори в людей".

Таким чином, впровадження даного стандарту у Великобританії в умовах економічного спаду та існування дисбалансу між якісним рівнем робочої сили та потребою сфери зайнятості дозволило значним чином привернути увагу працедавців до питання навчання власних кадрів та підвищення їх професійно-кваліфікаційного рівня. При цьому, на нашу думку, даний досвід є досить корисним для вивчення та подальшого можливого впровадження в Україні як одного з шляхів залучення працедавців до цілеспрямованого професійного розвитку власних кадрів у відповідності до стратегічних цілей вітчизняних підприємств.

Список літератури

1. Грішнова О. Зарубіжний досвід підтримання конкурентоздатності робочої сили.// Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати: кол. Монографія.- Інститут економіки НАНУ – Київ, 2001.- С. 167-183.
2. Argyris C., Schon D. Organizational Learning II: A Theory, method and practice. Addison Wesley, Wokingham, 1996.
3. Graham. 'Work schemes help long term jobless' Financial Times, 1986
4. NEDO. 1984. Competence and Competition: Training and Education in FRG, USA and Japan, London: National Economic Development Office.
5. Parsons, D.J. 1992. Targets and Transition. The Challenges for Training Policy in Britain, London: Institute of Personnel Management.
6. Rajan, A., van Eupen, P., Graham, J. and Rajan, R. 1996. Sharing Up For Change Through Investors in People. UK: Investors in People.

В статье рассматривается опыт Великобритании по разработке и внедрению национального стандарта по профессиональной подготовке кадров на предприятии «Инвесторы в людей» (Investors in People). Раскрыто основные преимущества и результаты его внедрения.

The Great Britain experience regarding development and introduction of the national staff training standard at the company "Investors in People". Discovered main benefits and results of its introduction.

УДК 338.43

О.Г. Шайко
Уманський державний аграрний університет , асистент

Розширення виробництва ріпаку – складова сталого розвитку аграрного сектора економіки

Із застосуванням методів економіко-математичного моделювання визначено перспективи розвитку ріпаківництва в аграрних формуваннях регіону. Обґрунтовано доцільність інвестицій у виробництво біопалива.

виробництво ріпаку , ріпакова олія , виробництво біодизеля , біодизельне паливо , вирощування насіння ріпаку , урожайність ріпаку , сортові ресурси розвиток ріпаківництва, екологічні аспекти , зона концентрованого виробництва ріпаку

За питомою вагою в загальносвітовому виробництві олійних культур ріпак утримує третє місце після сої та бавовнику [6, с. 38] В Україні вирощування цієї культури не набуло значного поширення: під ріпаком зайнято лише 0,3 % ріллі. Для порівняння, в середньому у 2002 р. частка ріпаку в структурі посівних площ Німеччини становила 11 %, а окремих регіонах, зокрема в землі Меклебург-Форпоммерн, - досягла 22 %. Понад третину ріпакової олії, яку виробляють в Німеччині, використовують з технічною метою, переважно на паливо [3, с.34]. Розвиток виробництва біодизеля підтримується в країнах Західної Європи, де біодизель вважають “економічною та екологічною альтернативою звичайному дизельному пальному”[14, с. 28]. Зокрема, у Німеччині за рік випускається близько 1 млн. 300 тис. т, у Франції –780 тис. т, в Польщі – 230 тис. т. біодизеля. З 2009 р. всі країни Європейського Союзу будуть зобов'язані випускати і споживати біодизельне паливо [10, с. 36].

Глобалізація світової економіки не залишає в ізоляції практично жодну з країн світу, а тому формування і функціонування національних ринків, у тому числі ринку ріпака, так чи інакше відбувається у взаємозв'язку з розвитком продуктивних сил і суспільних відносин держави. Оскільки Україна обрала напрям інтеграції у світову економіку, то стратегія розвитку агропромислового комплексу повинна бути спрямована на формування продуктових ринків, які б відповідали принципам ефективного їх функціонування, забезпечення пріоритету національного сільського господарства та не протиріччили б інтеграції у світову економіку.

Враховуючи залежність економіки нашої держави від імпорту енергоносіїв, питання розширення виробництва ріпаку з метою виробництва біопалива набуває особливої актуальності. Наукові публікації вчених та практиків, зокрема Побережної А.А. [9], Перегінця В. [8], Бертрама Ройтера [3], Супіханова Г.Б. [12], Вишнівського П.С., Митечнок О.О. [4] присвячені окремим аспектам функціонування ринку білково-олійних культур та ріпаку, його кон’юнктури, технологічним особливостям його вирощування та переробки в Україні і зарубіжних країнах, розвитку цієї галузі в країнах ЄС. Проте більш глибокого дослідження вимагають питання щодо можливостей розширення виробництва ріпаку в Україні та окремих регіонах, економічної ефективності його переробки, собівартості біодизельного пального з ріпакової олії. Актуальність вказаної проблематики зумовила напрямок нашого дослідження, метою якого є оцінка сучасного стану виробництва ріпаку, виявлення факторів, що стримують його розширення, а також визначення перспектив розвитку

галузі на регіональному рівні.

Оскільки Україна є залежною від імпорту енергоносіїв, то розвиток виробництва палива із ріпака повинен стати одним із пріоритетних напрямків державної аграрної політики в Україні. Необхідні передумови для промислового виробництва біодизелю в Україні створено Законом "Про альтернативні види рідкого та газового палива". Пріоритетність цього завдання підкреслюється і Указом Президента України «Про заходи для розвитку виробництва палива з біологічної сировини» від 26.09.2003 р. [13] Наказом Міністерства аграрної політики від 8 січня 2004 р. «Про вирощування насіння ярого ріпаку для виробництва біодизелю в Україні» передбачено розширити посівні площі під цією культурою до 152 тис. га. Розширенню виробництва ріпаку також має сприяти галузева програма "Розвиток ріпаківництва на 2004 рік".

Площа посіву ріпаку в Україні в середньому за 1990-2003 рр. складала 78 тис. га. (табл. 1). Вирощування насіння ріпаку сконцентроване переважно у сільськогосподарських підприємствах. За цей період виробництво ярого ріпаку в Україні збільшилось порівняно в 9,4 рази і досягло 470,2 тис. ц. Темп зростання його виробництва на Черкащині значно вищий. Якщо у всіх категоріях підприємств регіону в 1990 р. було зібрано лише 300 ц, то в 2003 р. валовий збір склав 52,7 тис. ц, що забезпечило зростання частки регіону у загальнонаціональному виробництві до 11,2 %. У 2002 р. Черкащина була лідером за обсягами виробництва насіння ярого ріпаку, в 2003 р. за цим показником вона поступалась лише Вінницькій області.

На відміну від ярого, виробництво насіння озимого ріпаку значно зменшилось. В першу чергу, це пов'язано з тим, що посіви під урожай 2003 р. через несприятливі погодні умови майже повністю вимерзли. В цьому році сільськогосподарськими підприємствами Черкащини було зібрано ріпак лише на площі 20 га, урожайність становила 2,0 ц/га.

Таблиця 1 – Виробництво ріпаку у всіх категоріях підприємств, тис.ц

Показники	1990 р.	1995 р.	2001 р.	2002 р.	2003 р.
Ріпак ярий					
Україна	50,0	83,8	112,3	109,4	470,2
Черкаська область	0,3	4,6	6,7	13,8	52,7
Частка у загальнонаціональному виробництві, %	0,6	5,5	6,0	12,6	11,2
Ріпак озимий					
Україна	1251,5	314,3	1233,7	499,3	38,5
Черкаська область	15,2	7,4	73,7	18,4	-
Частка у загальнонаціональному виробництві, %	1,2	2,4	6,0	3,7	-

Урожайність ріпаку як в Україні, так і в регіоні залишається досить низькою, в кілька разів меншою, ніж в країнах Західної Європи, де вона перевищує 30 ц/га [9, с. 58]. Цей фактор стримує збільшення обсягів виробництва і підвищення економічної ефективності вирощування цієї культури. Урожайність ріпаку в аграрних формуваннях Черкащини майже завжди перевищує середні показники по Україні, а в окремі роки різниця досягає 70%. Зокрема в 2002 р. виробники області зібрали по 18,5 ц/га озимого ріпаку.

В багатьох підприємствах внаслідок порушення строків виконання агротехнічних заходів недоотримують значні обсяги врожаю. Зокрема в ТОВ "Славутич" Уманського району через затримку із збиранням ярого ріпаку, урожайність цієї культури в 2003 р. склала лише 3,6 ц на площі 76 га. І такі приклади не поодинокі.

Важливим резервом підвищення ефективності виробництва ріпаку є ріст урожайності за рахунок підбору сортового та гібридного складу. За оцінками спеціалістів, сортові ресурси спроможні забезпечити підвищення урожайності культури на 20-25%. Завдяки використанню оригінального посівного матеріалу ярого ріпаку сорту Ольга від "НПЦ-Лембке" та дотриманню технології вирощування в ПСП "Аграрпродукти Вільд Україна" Жашківського району в 2003 р. зібрали по 34,2 ц/га насіння. В підприємстві було внесено по 210 кг/га мінеральних добрив, своєчасно проведено захист посівів від ріпакової блішки та ріпакового квіткоїда інсектицидами Фастак і Золон. Збирання проводилось з використанням техніки зарубіжного виробництва "Клаас Лексіон", тому втрати урожаю були мінімальними [7, с. 33]. складовими високих врожаїв ріпаку є якісне насіння, мінеральні добрива, засоби захисту рослин від бур'янів, шкідників та хвороб, наявність в підприємстві техніки для своєчасного та якісного виконання всіх агротехнічних заходів.

Використання досвіду передових підприємств, дотримання технології створить основу для підвищення урожайності, а отже і ефективності вирощування ріпаку в регіоні. Вирощування ріпаку потребує належного матеріально-технічного забезпечення. За умови виконання всіх необхідних технологічних заходів затрати на 1 га становлять 1160 грн [1]. При урожайності 25 ц/га собівартість 1 ц складає 46,4 грн. Тому навіть при таких витратах виробництво ріпаку є цілком конкурентоспроможним, а рентабельність його виробництва перевищує 90%.

Спираючись на результати досліджень розвитку ріпаківництва в окремих районах області із застосуванням методів економіко-математичного моделювання, нами визначено перспективи розвитку ріпаківництва в аграрних формуваннях Черкащини. Проте оскільки у сільському господарстві як складній системі, в якій всі галузі взаємопов'язані і взаємодоповнюють одна одну, розглядати відокремлено розвиток однієї складової не коректно, в економіко-математичній моделі враховано всі галузі аграрного виробництва в комплексі, як єдину економічну систему. Модель має блочну структуру (розмір матриці 152×160), що дає можливість враховувати стан розвитку ріпаківництва, забезпеченість виробничими ресурсами в окремих підзонах області. За критерій оптимальності взято максимум прибутку при найбільш раціональному використанні наявних виробничих ресурсів.

При розробці стратегії розвитку галузі крім економічних, враховано і відповідні екологічні аспекти. Оптимальний план передбачає обмеження частки соняшника як надзвичайно вимогливої культури, що виснажує грунт, повернення його у сівозміну не раніше, ніж через 8-10 років і, навпаки, розширення посівів сої та ріпаку як добрих попередників. Пожнивні рештки ріпака рівноцінні внесенню 15-20 т органічних добрив на гектар. Збільшення врожаю зернових після такого попередника становить 8-10 ц зерна [11, с.4]. У Німеччині роль попередника оцінюється у грошовому вираженні і на частку ріпаку випадає 100 EUR/га [5, с. 55].

Однією із необхідних складових розвитку ріпаківництва є розвиток насінництва цієї культури. В даний час в області функціонує ТОВ "АгроРось" (м. Косунь-Шевченківський), створене в 1994 р. завдяки поєднанню капіталів вітчизняних та іноземних засновників, зокрема АФ "Соколівка" Жашківського району та американських компаній FMCі, "Дюпон", корпорації West Way. З 1999 р. підприємство займається насінництвом ріпаку. ТОВ "АгроРось" є дистриб'ютором "НПЦ-Лембке" і здійснює реалізацію оригінального насіння сортів та гібридів ріпаку. В ТОВ

“АгроРось” створено власний механізований загін, до якого входять обприскувачі “Кертитокс”, комбайни “Нью Холланд”, пересувні сушарки для сушіння насіння. При цьому має місце комплексний підхід у технологічному забезпеченні: підприємство надає протруйники насіння, захищає посіви від шкідників, забезпечує збирання вирощеного врожаю ріпаку [2, с. 79].

Розв'язання задачі економіко-математичної моделі з врахуванням фактичних даних за попередні роки, найбільш раціональних шляхів використання ресурсів і можливостей збільшення обсягів виробництва продукції, дозволило визначити основні параметри розвитку ріпаківництва Черкащини (табл. 2).

Таблиця 2 – Стан та перспективи виробництва ріпаку в сільськогосподарських підприємствах Черкащини

Показники	Підзони					
	концентрованого виробництва		розвинутого виробництва		виробництва, що розвивається	
	2001-2003 р.*	2010 р.	2001-2003 р.*	2010 р.	2001-2003 р.*	2010 р.
Площа посіву, га	2340	17169	2051	5774	886	1175
в т.ч. озимого	1070	13735	1502	4619	348	823
ярого	1270	3434	549	1155	538	353
Урожайність,ц/га						
озимого	16,0	23	14,0	18	11,1	16
ярого	10,8	15	7,0	11	11,5	14
Валовий збір, т	3083,6	33994,2	2487,1	9584,7	1001,5	1810,0
Виробництво біодизелю, т	-	11500	-	3000	-	-

* дані по ріпаку озимому взято за 2001-2002 рр., оскільки в 2003 р. посіви майже повністю вимерзли

З метою збільшення виробництва ріпаку, підвищення його урожайності і більш ефективного використання доцільно розширювати посіви ріпаку компактними зонами, в першу чергу в тих районах області, де вже накопичився досвід вирощування цієї культури, зокрема в Жашківському, Корсунь-Шевченківському, Городищенському районах, з виокремленням спеціалізованих насіннєвих та товарних підприємств.

Проведені розрахунки показують, що при середній урожайності в зоні концентрованого виробництва ріпаку 23 ц/га з одного гектару після переробки можна отримати 719 кг біодизелю, 1506 кг шроту та 7,2 кг нерафінованого гліцерину. Для цього на території підзони доцільно побудувати завод потужністю 11500 т на рік, для спорудження якого необхідно інвестувати 64,5 млн. грн. Запуск цього заводу дозволить забезпечити потреби сільськогосподарських підприємств дев'яти районів, що ввійшли до цієї підзони, в дизельному пальному на 46,3 %. Один гектар посіву ріпаку забезпечуватиме виробництво палива в кількості, достатній для обробітку 10,2 га ріллі. Крім того, шрот використовуватиметься для годівлі тварин, що сприятиме зміцненню кормової бази підприємств. Загальна схема використання продуктів переробки ріпаку в зоні концентрованого виробництва наведена на рис. 1

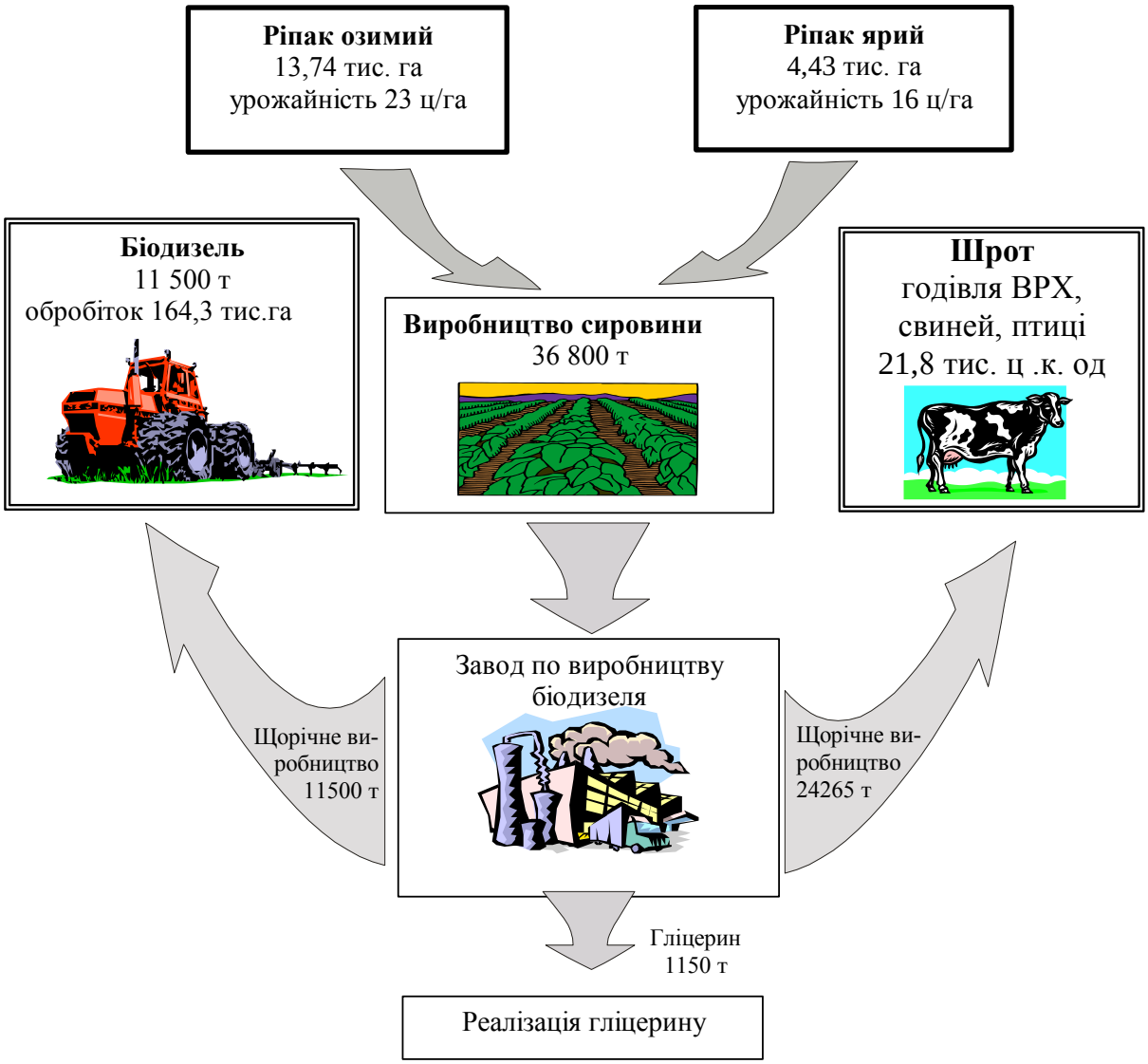


Рисунок 1 Схема використання продуктів переробки насіння ріпаку в зоні концентрованого виробництва

В підзоні розвинутого виробництва доцільним є функціонування двох переробних підприємств меншої потужності (1500 т на рік). Будівництво кожного заводу потужністю 1500 т на рік коштуватиме 11,5 млн. грн.

Розрахунки витрат на виробництво біодизелю показують, що собівартість 1 кг РМЕ складе 2,0 грн. на мінізаводі та 1,70 при переробці ріпаку на заводі більшої потужності. Собівартість переробки на заводі потужністю 11500 т/рік на 18,9 % менша, ніж на заводі, що вироблятиме 1500 т палива на рік. Більш висока урожайність ріпаку в зоні концентрованого виробництва буде сприяти зниженню собівартості сировини, що в кінцевому результаті дасть можливість отримати біодизель з нижчою собівартістю. В розрахунках закладено також і витрати на транспортування сировини (на відстань в середньому 65 км в підзоні концентрованого виробництва та 35 км для зони, де доцільним є будівництво заводів потужністю 1500 т/рік).

Переробні підприємства функціонуватимуть на кооперативних засадах на основі інтегрованого об'єднання. Члени кооперативу сплачуватимуть лише витрати на переробку, які складають в розрахунку на 1 т біодизелю 1077,3 грн. та 875,9 грн. відповідно для заводів потужністю 1550 та 11500 т/рік. В обмін на здану сировину

товаровиробники отримуватимуть біодизель та шрот. Гліцерин як побічний продукт при виробництві біодизельного палива та надлишки шроту будуть реалізовуватись.

Таким чином розширення виробництва та налагодження переробки насіння ріпаку в регіоні на 21,7 % забезпечить потреби аграрного сектора Черкащини в дизельному паливі. Вирощування ріпаку сприятиме як поліпшенню родючості грунтів, вирішенню екологічних проблем, так і зниженню залежності від імпорту енергоносіїв та стабілізації енергетичного сектора економіки.

Список літератури

1. Агротехнические и экономические рекомендации по возделыванию ярового рапса в Украине в 2003 г. - НПЦ-Лембке. – Германия, 2002
2. "АгроРось" на порозі свого десятиліття //Пропозиція, №4. –2003. – С. 79
3. Бертрам Ройтер Шляхи та тенденції переробки ріпаку в Німеччині// Пропозиція. –2004. -№1. – С. 34-35
4. Вишнівський П.С., Митченок О.О. Ринок ріпаку та ріпакової олії // Економіка АПК. –2003. -№ 6. – С.111-115
5. Віллі Древс, Мельник О. Виробництво ріпаку –перспективи і реальність // Пропозиція. –2003. -№11. – С.55
6. Культ ріпаку // Агробізнес сьогодні. –2004. -№4 (48). –С.38-39
7. Олаф Гауе Посів ярого ріпаку у 2004 році –добрі шанси на високі прибутки! //Пропозиція. – 2004. -№2. - С.32-33
8. Перегінець В. Сучасне виробництво біодизельного палива з рослинної біомаси. – К., 2001. – 74 с.
9. Побережна А.А. Світові білково-олійні ресурси та торгівля ними./ За ред/ П.Т. Саблука. – К.: ІАЕ УААН, 2002. – 482 с.
10. Скрипка С. Топливо расцвело ! // Автоцентр. – 2004. -№10. – С. .34-36
11. Стус В.Рапсодія ріпаку // Сільський час. - №2. – 2003. – С.4
12. Супіханов Г.Б. Формування кон'юнктури ринку ріпаку. – К.: "Нічлава" - 2003.- 140 с.
13. Указ Президента «Про заходи для розвитку виробництва палива з біологічної сировини» від 26.09.2003 р.// Державний вісник України. –2003. -№19. –С.54.
14. Biodiesel vom Bauernhof. Neues Konzept für kleine dezentrale Anlagen // Energie pflanzen.- 2003. -№1. –S. 28-29

С использованием методов экономико-математического моделирования определены перспективы развития выращивания рапса в аграрных формированиях региона. Обосновано целесообразность инвестиций у производство биотоплива.

Using the methods of economic-mathematics modeling, prospects of the development of rape production in agrarian enterprises of the region were identified.
The advisability of investment in bio-fuel production was grounded.

УДК 058.34

В.В. Чеботарьов, асп.
Кіровоградський національний технічний університет

Основні напрямки підвищення ефективності соціальної політики щодо малозабезпечених верств населення

На основі практичних досліджень соціально-економічних процесів та рівня життя малозабезпечених верств населення вносяться пропозиції щодо підвищення ефективності соціальної політики по відношенню до цих верств.

рівень життя, динаміка споживання, індикатори малозабезпеченості, глибина малозабезпеченості, моніторинг, прогнозування, соціальна робота, пропозиції

В соціальній сфері протягом 90-х років минулого століття намітилася тенденція поглиблення рівня, розширення зони абсолютної малозабезпеченості, виникнення нових форм об'єктивної та суб'єктивної малозабезпеченості. Внаслідок цього сформований раніше соціальний, трудовий потенціал рік у рік вичерпувався.

За таких умов необхідно досягти оптимізації соціальної політики по відношенню до малозабезпечених верств населення з метою пошуку нових форм та методів вирішення соціально-економічних проблем цих верств і підвищення ефективності соціальної роботи.

Необхідно також терміново розробити та науково обґрунтувати комплекс заходів по підвищенню рівня життя малозабезпечених верств населення на основі аналізу реальної життєдіяльності, формування доходів та структури витрат цих верств.

Ці задачі вимагають уточнення механізмів ідентифікації малозабезпеченості як явища, оцінки та перегляду існуючих форм і методів соціальної політики щодо малозабезпечених верств населення з метою розвитку нових форм надання соціальної допомоги, які спроможні забезпечити її максимальну ефективність, використання можливостей громадянського суспільства щодо вирішення проблем малозабезпеченості а також прогнозування соціально-економічних процесів в середовищі малозабезпечених верств населення.

Проблеми прожиткового мінімуму, гарантованого мінімального доходу довгий час не знаходили достатньої уваги з боку державних структур та органів місцевого самоврядування, для боротьби з малозабезпеченістю не виділялись значні суми. Внаслідок такого підходу протягом 90-х років минулого століття до двох третин населення знаходилося за межею малозабезпеченості, тобто отримували доходи протягом місяця нижчі за прожитковий мінімум.

Протягом останніх років намітилися тенденції до покращення соціально-економічних показників в регіонах та в країні в цілому, зростає добробут та рівень життя населення внаслідок збільшення макроекономічних показників та більшої уваги держави та суспільства до соціальних проблем.

Ця ситуація зумовлює необхідність визначення нових наукових підходів до питань стандартизації соціальних прав та рівня життя малозабезпечених верств населення.

Наукова розробка питань моніторингу малозабезпеченості повинна внести корективи в соціальну та правотворчу діяльність держави. Досить зазначити, що на

сьогодні жодний з підходів до вимірів рівня малозабезпеченості не може повністю задовольнити ні науковців, ні служби соціального захисту.

Застосування методів дослідження, які використовують наукові та соціальні структури Європейського союзу, виявляє значно вищий, ніж офіційно визначений в регіонах та в країні в цілому рівень абсолютної малозабезпеченості.

Загальний баланс споживання малозабезпечених сімей залишається нижчим за офіційно встановлений прожитковий мінімум. Наявні джерела особистих доходів не дають змоги забезпечити в рівній мірі всі складові цього балансу, примушуючи малозабезпечених громадян обирати пріоритети, які й самі по собі забезпечується не в повній мірі.

Особливо небезпечним та вкрай негативним при дослідженні балансу споживання малозабезпечених верств виявляється стан доступності продовольства та медичного забезпечення.

Загальна тенденція полягає в збільшенні частки продовольчих витрат в сімейних бюджетах до двох третин протягом року від грошових надходжень та демонетаризації споживання – до 45% спожитого протягом року.

Навіть при повному використанні всіх поточних джерел надходження грошових коштів на продовольче споживання необхідний мінімум забезпечується, згідно проведених нами обстежень в аграрно-індустріальних районах Центрального регіону України лише на 18-25%.

До 2003 року відбувалося погіршення середніх показників купівельної спроможності малозабезпеченого населення, яке посилювалося зростанням диференціації та поляризації населення з різним рівнем доходів, в тому числі всередині малозабезпечених верств населення.

Дослідження виявили, що середньодушовий грошовий дохід, вищий за половину офіційно встановленого прожиткового мінімуму в 2003 році фіксувався лише у 22% малозабезпеченого населення, в т. ч. 26% в містах та 18% в сільській місцевості.

Стирається межа між працюючим та непрацюючим малозабезпеченим населенням, наявність місця роботи, особливо в бюджетній сфері, не є гарантією виходу з зони малозабезпеченості. Навіть в галузях, потребуючих істотної кваліфікації, при дослідженнях виявляється 15% рівень відносної малозабезпеченості працюючих, виходячи з рівня загального балансу споживання.

Протягом останнього року ці процеси мають від'ємну динаміку, тобто ситуація падіння життєвого рівня населення призупинена, в тому числі завдяки активній соціальній політиці з боку урядових структур, але при недостатній увазі до зазначених проблем місцевих органів влади залишається небезпека неконтрольованого розвитку соціальних процесів.

Таблиця 1 – Динаміка споживання в сімейних бюджетах малозабезпеченого населення (в % до сукупного грошового доходу)

	Продовольче споживання	Непродовольче споживання	Інші розходи	З них % виробленого власноруч
2000р.	70,1%	9,4%	20,5%	≈ 19%
2003р.	67,4%	14,2%	18,4%	≈ 17,5%
2004р.	65,1%	18,7%	16,2%	≈ 17,1%

За дослідженнями, виконаними вітчизняними науковцями в 2 половині 90-х років малозабезпеченість була поширеною серед 29,5-44,5% сімей в різних соціальних групах.

За нашими дослідженнями, виконаними з використанням сучасних наукових методів ця цифра сягала 33,9% у другій половині 2003 року та 31,7 у першій половині 2004 року, причому при аналізі малозабезпеченості в регіоні виявляється, що показник рівня малозабезпеченості дає лише дуже умовний загальний орієнтир, не дозволяючи зробити висновок про те, наскільки це населення є малозабезпеченим в реальній життєдіяльності.

При дослідженнях життєвого рівня малозабезпеченого населення доцільним є використання співвідношення споживання родин або окремих осіб, що визнаються малозабезпеченими з межею малозабезпеченості, яке дає змогу визначити рівень відмінності споживання малозабезпеченими верствами населення від визначеної межі і вимірює, наскільки ці верстви є малозабезпеченими в реальній життєдіяльності. При варіюванні критеріїв визначення цей показник можливо використовувати універсально.

Складність, багатогранність, наявність великої кількості зворотних зв'язків обумовлюють необхідність використання різноманітних методів прогнозування соціальних процесів в середовищі малозабезпечених верств населення з метою формування можливих альтернатив державної соціальної та економічної політики.

Інформаційне забезпечення моніторингу малозабезпеченості в країні і по регіону є в цілому недостатнім і формується на основі статистичного обліку доходів отримувачів соціальної допомоги, вибіркових обстежень з боку урядових структур або неурядових організацій і практично не висвітлює становища малозабезпечених верств населення за критеріями статі, освіти, даних щодо ступеня обмеженості можливостей здобуття освіти, кваліфікації, збереження здоров'я, можливості користування послугами, технічними засобами, інформації щодо кількості та якості соціальних послуг, перспектив розвитку соціальної інфраструктури та стану суспільної свідомості щодо цих проблем.

Надзвичайно важливим також є з точки зору соціального стану суспільства дослідження елементів ризику перейти в категорію малозабезпечених постійно або тимчасово.

Показник рівня малозабезпеченості при дослідженнях дає лише дуже умовну частку малозабезпечених в регіоні. Цей показник не дозволить зробити висновок про те, наскільки вони є малозабезпеченими в реальній життєдіяльності, так як формула:

$$P_0 = Q/n \qquad (1)$$

де P_0 - рівень малозабезпеченості;

Q – кількість родин, які визначаються малозабезпеченими відповідно до прийнятих критеріїв;

n – загальна кількість родин,

дає лише питому вагу родин, чий рівень споживання або доходів є нижчим за офіційно визначену межу малозабезпеченості, але не враховує диференціації цих верств населення і включає як зубожілі родини, так і балансуючі на межі малозабезпеченості.

Більш доцільним уявляється використання показника глибини малозабезпеченості за формулою:

$$P_1 = \frac{\sum \frac{Z * Yi}{Z}}{n}, \qquad (2)$$

де P_1 – глибина малозабезпеченості;

Z – межа малозабезпеченості;

Yi – рівень споживання або доходу родин, які визнані малозабезпеченими;

n – загальна кількість сімей.

Це співвідношення споживання родин або окремих осіб, що визначаються малозабезпеченими з межею малозабезпеченості дає змогу визначити рівень відмінності споживання малозабезпеченими верствами населення від визначеної межі і вимірює, наскільки ці верстви є малозабезпеченими.

Щодо такої ознаки малозабезпеченості, як дефіцит грошей у населення, то останнім часом виконавча влада робить певні кроки: ліквідація боргів по зарплаті, зростання соціальних витрат, збільшення номінальної заробітної плати.

У 2003 та в першій половині 2004 року номінальна середньомісячна заробітна плата зросла в порівнянні з попередніми роками практично в усіх ланках промисловості.

В той же час по галузях спостерігалися істотні відмінності. Продовжували зберігатися високий ступінь диференціації регіонів за рівнем оплати, висока мобільність робочої сили, вивільнення її з деяких секторів господарювання, поширення непродуктивних форм зайнятості й використання робочої сили. Ці та інші причини приводили до зниження соціальної значущості праці.

За нашими дослідженнями, малозабезпечені верстви населення диференціюються на декілька великих груп, кордони між якими є розмитими і важко піддаються чіткому визначенню.

Необхідно силами соціальних служб органів місцевого самоврядування регулярно здійснювати анкетні дослідження в міських та сільських місцевостях регіону, аналізувати рівень малозабезпеченості в районах регіону за наведеною методикою, враховувати та співставляти з практичними дослідженнями дані виконавчих органів місцевих рад та статистичних органів.

Особливу увагу треба приділяти самоідентифікації респондентів як з точки зору отримуваних доходів, так і по відношенню до інших груп населення.

Доходи сім'ї необхідно досліджувати протягом місяця поточного року, при цьому визначати вид доходу, розмір, джерела доходів. Отримані дані порівнювати з іншими місцевостями з метою виявлення сезонних коливань доходів та визначення їх середнього рівня.

Респонденти повинні вказувати, на яку суму споживає родина протягом місяця всього, які суми витрачає на харчування, непродовольчі товари, оплату послуг та інші витрати, наявність, розміри земельних ділянок, які перебувають у власності або володінні сім'ї, наявність підсобного господарства та витрати і доходи від нього, витрати на утримання житлових та не житлових приміщень, вид та розмір отримуваних соціальних допомог.

Дослідження за диференційованими групами в середовищі малозабезпеченого населення свідчать, що вся верства знаходиться, незважаючи
на розмитість соціальних кордонів між групами в більш-менш „стабільному" з точки зору інертності стані.

Дуже незначна частина цього населення, виходячи з анкетних даних, здійснює спроби вплинути на своє становище. Цьому явищу є пояснення як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру, хоч воно і недостатньо досліджене науковцями.

Основна маса малозабезпеченого населення не має можливостей поєднати боротьбу за фізичне виживання з тією певною напругою моральних та фізичних сил, якої сьогодні вимагає від них активна діяльність в ринковому середовищі з метою отримання додаткових джерел доходу.

До першої, найменш захищеної групи, яка має доходи значно нижчі від прожиткового мінімуму, належить основна маса пенсіонерів за віком, інвалідів та інших осіб, які отримують соціальні пенсії, безробітні, які з тих чи інших причин не

отримують допомоги або отримують її не в повному обсязі. Ці люди не мають ніяких додаткових джерел доходів і приречені на боротьбу за виживання.

Малозабезпеченість „за можливостями" має розповсюдження і серед інших груп малозабезпеченого населення.

До другої групи відносяться офіційні безробітні, особи, які отримують мінімальну заробітну плату або такі, доходи яких наближаються до двох доларів на день, тобто є нижчими від прожиткового мінімуму.

До цієї ж групи належить і значна частина працівників бюджетної сфери, хоч останнім часом тенденція до збільшення малозабезпечених верств населення за рахунок цієї групи має від'ємну динаміку.

До третьої групи відносяться верстви, які мають додаткові доходи, або отримують заробітну плату, вищу за середню в галузі.

Незважаючи на поглиблення диференціації в середовищі малозабезпечених верств населення, ця група, маючи порівняно з іншими вищі доходи, все ж має можливості задовольняти лише елементарні, найбільш необхідні життєві потреби.

Навіть наближаючись на верхньому рівні за обсягом реального споживання до середнього класу, ці люди не перестають усвідомлювати себе малозабезпеченими, в чому виявляється поглиблення рівня суб'єктивної малозабезпеченості.

Загалом протягом останніх років все рельєфніше виявляється тенденція до розшарування населення за рівнем життя та реальним споживанням як між різними соціальними групами, так і в середовищі малозабезпечених верстав населення.

Дослідження доходів, витрат, реального споживання в середовищі малозабезпеченого населення надзвичайно ускладнено тим фактором, що респонденти приховують частину своїх доходів, не вказуючи їх джерела, хоча і вказують приблизну суму витрат і споживання.

Існує тенденція залежності величини доходів та розбіжності між номінальними та реальними доходами малозабезпеченого населення в сторону зростання розбіжності по мірі збільшення доходу. З цієї причини при дослідженнях необхідно вважати, що категорія „доходи" відображує офіційно отримувані трудові доходи, соціальні виплати, компенсації та допомоги, а категорія „реальне споживання" – сукупну вартість місячного споживчого кошика.

Орієнтація на 40% середнього доходу дозволяє виділити групи, які живуть на рівні абсолютного зубожіння.

Дані, отримані за такою методологією досліджень необхідні для аналізу процесів в середовищі малозабезпечених верств населення в регіоні, для вимірювання малозабезпеченості та прогнозування можливостей її зниження.

Проведення обстежень структури доходів, витрат, споживання і вплив на них заходів соціальної політики дозволять пропонувати на регіональному та державному рівнях розробку стратегічних, законодавчих та нормативних документів, які регламентують побудову ефективної системи соціальної підтримки малозабезпечених верств населення, направленої на активізацію соціальної функції держави, яка б містила такі вихідні положення:

- допомога по малозабезпеченості з бюджетів всіх рівнів повинна ґрунтуватися на моніторингу даних про доходи та реальне споживання, обстеженнях фактичного рівня життєдіяльності;

- законодавцеві необхідно регламентувати принципи побудови системи надання соціальної підтримки Законом України „Про єдину соціальну допомогу", в якому б соціальні виплати трактувались як соціально-економічний процес відтворення людського капіталу;

- законодавчо затверджений порядок надання соціальної підтримки має позбутися недоліків діючої методології, для цього він повинен передбачати: механізм чіткого розмежування малозабезпечених верств населення та „середнього класу", а також соціальних груп в середовищі малозабезпеченого населення; максимальну відповідність, порівнюваність різних категорій та груп населення; перевагу об'єктивних чинників класифікації рівня життя при максимальному використанні суб'єктивних, які пов'язані з професіональним досвідом соціальних працівників; використання показника „чистого доходу", тобто тих коштів, які залишаються в розпорядженні після сплати всіх видів платежів, комунальних послуг тощо.

Політико-адміністративний метод ідентифікації малозабезпеченості, який ґрунтується на визначених державою стандартах матеріального забезпечення (мінімальний грошовий доход, який дає право на соціальну допомогу) не відображує дійсного стану в середовищі малозабезпеченого населення.

При використанні такого методу низький рівень соціального забезпечення ототожнюється з низькими рівнем малозабезпеченості, а зміни мінімального прожиткового рівня зі змінами рівня малозабезпеченості, що не відповідає дійсності.

На основі наших досліджень ми вважаємо, що необхідно відмовитись від методу визначення мінімального прожиткового бюджету, який ґрунтується на використанні абсолютного критерію малозабезпеченості у вигляді розрахунків вартості мінімальних потреб.

По-перше, проблематичним є визначення самого переліку потреб, по-друге, цей метод не забезпечує порівняльного аналізу рівня малозабезпеченості в сільській та міській місцевостях, бідних та багатих регіонах тощо.

Ми вважаємо, що порогом малозабезпеченості слід вважати законодавчо визначену частину загального обсягу балансу реального споживання, при зміні якого в зв'язку зі зміною економічної ситуації буде змінюватися і критерій малозабезпеченості

Основні індикатори, такі як ВВП на душу населення, мінімальна заробітна плата або доход, смертність, потребують залучення додаткових індикаторів щодо доступу до товарів широкого вжитку, основних та неосновних послуг, кількості малозабезпечених, які ведуть пошуки легальних шляхів отримувати вищі доходи, підвищують кваліфікацію та освітній рівень.

Для узагальнюючого аналізу соціально-економічного становища малозабезпечених верств населення необхідно регулярно проводити вибіркові обстеження сімейних бюджетів з метою дослідження особливостей формування доходних та розхідних статей цих бюджетів за диференційованими показниками.

На основі наших досліджень ми також вважаємо, що процентні ідентифікатори на основі середньостатистичних доходів сьогодні не можуть визнаватися науковими критеріями. Офіційна державна система ідентифікації побудована таким чином, щоб до малозабезпечених верств відносити 20-25% населення, що в свою чергу також перевищує можливості держави щодо надання соціальної допомоги.

Аналіз свідчить, що в різних групах малозабезпеченого населення структура доходів різниться незначно в межах основних показників малозабезпеченості. Необхідно розробити єдині критерії ідентифікації малозабезпеченості, надання допомог, при одночасному розмежуванні соціальної політики щодо подолання негативних наслідків малозабезпеченості в міських та сільських місцевостях, враховувати компенсаційні джерела.

При обстеженнях в усіх групах малозабезпеченого населення виявляються деякі загальні фактори:

- низький рівень життя всіх респондентів, незалежно від диференціації;

- внутрішнє неприйняття існуючого становища, яке не знаходить зовнішніх виявів;

- офіційні джерела не дають дійсної картини масштабів рівня та глибини малозабезпеченості;

- високий рівень суб'єктивної малозабезпеченості;

- малозабезпеченість працюючих респондентів;

- високий рівень спадкової малозабезпеченості;

- домінування застійної малозабезпеченості.

В 90-х роках відбулося різке ослаблення соціальної функції держави. Для формування державної соціальної політики щодо малозабезпечених верств населення необхідно поновити соціологічні дослідження наукових організацій, вести постійний моніторинг малозабезпеченості з боку органів державного управління та місцевого самоврядування. Масштаби цих досліджень в Україні значно вужчі, ніж в європейських країнах, що звужує можливості держави по формуванню ефективної соціальної та економічної політики в цілому.

Необхідно розробити стратегічні заходи щодо запобігання розширенню зони малозабезпеченості на державному та регіональному рівнях, прийняти на регіональному рівні стратегічні напрямки запобігання малозабезпеченості, обґрунтувати основні напрямки соціальної та економічної політики по зменшенню рівня малозабезпеченості, визначити групу основних факторів, які впливають на ефективність такої політики.

Проблеми розширення зони малозабезпеченості перш за все пов'язані з ситуацією на регіональних ринках праці. Необхідна організація ефективної служби прогнозування процесів, які відбуваються на цих ринках, забезпечення зворотних зв'язків з суспільством.

В сучасній соціально-економічній ситуації зростання рівня виробництва та збільшення обсягів ВВП не можуть самі по собі привести до зменшення рівня малозабезпеченості.

Навіть якщо мінімальні заробітні плати, пенсії, соціальні виплати будуть зростати пропорційно тому економічному зростанню, яке декларується, для досягнення мінімального прожиткового рівня знадобиться 3,5 – 5,5 років.

Більш ефективним є шлях подолання малозабезпеченості через досягнення максимально справедливого розподілу валового продукту.

Для цього необхідно із застосуванням нормативних та ефективних виконавчих методів різко скоротити обсяги тіні з відповідним зростанням доходів працівників матеріальної виробничої сфери і наповненням бюджетів всіх рівнів в результаті збільшення суми податків при зменшенні їх маси. Одночасно зростуть доходи працівників невиробничої сфери.

Необхідно досягти суттєвого зменшення диференціації в оплаті праці працівників виробничої сфери за рахунок вилучення надприбутків за допомогою податку на майно підприємств відповідно до його ринкової вартості.

Ринок праці повинен „соціально підпорядкувати" собі інші ринки на регіональному рівні. Соціалізація економічної політики вимагає задля прискорення темпів подолання малозабезпеченості як явища взагалі вилучити на деякий час цей ринок з ринкового середовища і поставити його під контроль держави.

Зниження капітальних вкладень у державному масштабі може й повинно бути компенсовано енергійною інвестиційною політикою місцевої влади.

Як свідчить досвід світового місцевого самоуправління, чим більше воно несе відповідальності за громадян в соціальному плані, тим діє ефективніше, і тим вищий суспільний контроль за його діяльністю.

На даний же час необхідно в першу чергу забезпечити компенсацію втрат в оплаті праці та підняти мінімальну заробітну плату до прожиткового мінімуму, незважаючи ні на які обґрунтування економічної неможливості такого заходу. В даному випадку необхідно застосовувати принцип „соціальна політика над економічною політикою".

Виходячи зі світової практики, найбільш перспективними та ефективними заходами пошуку джерел фінансування соціальних систем на ринку праці є системи економічних пільг підприємствам, які створюють додаткові робочі місця, працевлаштовують вивільнених працівників або перенавчають їх.

Такі підприємства повинні від місцевої влади одержувати пільгові інвестиції під приріст робочих місць, звільнятися від сплати місцевих податків тощо.

Підприємства будь-якої форми власності при вивільненні зайвої робочої сили повинні вносити її річну вартість в соціальні служби органів місцевого самоврядування для перерозподілу і перепідготовки робочої сили.

Роботодавець повинен створювати нові робочі місця або оплачувати соціальні допомоги своїм колишнім працівникам.

Необхідно здійснити термінове реформування податкової та інвестиційної політики в бік її максимальної соціальної орієнтації. Нинішня економічна система нездатна витримувати високий рівень податків, що в свою чергу призводить до дефіциту коштів, і як наслідок, до зрівнялівки і вкрай низького рівня пенсійного забезпечення.

Необхідно запровадити єдину соціальну службу, ця служба повинна створювати фонди соціальної реабілітації, бюджети всіх рівнів повинні передбачати для виплати адресних допомог за обстеженнями цієї служби не менше 5% бюджетних сум.

Необхідно скасувати податок на фонд заробітної плати з одночасною реформою системи оплати праці. З високих зарплат повинен стягуватися єдиний податок, який перерозподіляється через єдину соціальну службу. Мінімальна погодинна оплата праці повинна бути встановлена на рівні 5-6 грн. за годину, що дозволить досягти показників прожиткового мінімуму та зменшення кількості отримувачів соціальної допомомоги.

На основі дослідження динаміки зростання соціальних потреб необхідно щорічно узгоджувати ці дані зі зміною структури та розмірів доходів малозабезпеченого населення, і вже на основі цього узгодження формувати соціальні витрати бюджетів.

Цього неможливо досягти без створення муніципальних служб моніторингу малозабезпеченості, що є найбільш актуальним для малих міст, де прояви малозабезпеченості накладають відбиток на весь уклад життя.

Таблиця 2 – Динаміка зростання потреб виплат соціальних допомог (на 100 тис. населення)

Роки	Потреби (грн.)	Кількість отримувачів
2001	110 тис.	2964
2002	175 тис.	3889
2003	198 тис.	3914
2004	216 тис.	3816

За даними управлінь праці та соціального захисту населення органів місцевого самоврядування, при вибіркових обстеженнях в районних центрах Центрального регіону з місцевих бюджетів на допомогу всім категоріям населення виділяється в середньому 135,7 тис. грн. щорічно, з них 108,3 тисяч – на прожиття, яку допомогу отримують 1116 чоловік.

В той же час існують сотні малозабезпечених громадян, не охоплених допомогою. Фактично відсутній поточний облік малозабезпечених громадян за соціальними критеріями та їх динаміка. Реформування системи соціальної підтримки населення шляхом консолідації всіх соціальних програм, служб, видів допомоги в одну на основі оцінки сукупного доходу сім'ї дозволить вивільнити значні сили і кошти для цієї реформованої системи.

Необхідно на основі внесення змін в діючу нормативну базу або шляхом прийняття окремих нормативних актів передбачити створення економічно-правових умов для збільшення доходів та зростання економічної активності працездатних малозабезпечених громадян (наприклад, шляхом створення комунальних „народних підприємств").

Розвиток самозайнятості населення, пільгова система оподаткування його підприємницької ініціативи, поширення вторинної зайнятості працездатного малозабезпеченого населення повинні стати пріоритетами державної соціальної політики на регіональному рівні.

Кардинального вирішення проблеми малозабезпеченості неможливо досягти виключно шляхом державної підтримки малозабезпечених верств, необхідно виробити комплексний науковий підхід, орієнтований як на малозабезпечені, так і на відносно забезпечені верстви суспільства.

Необхідно припинити практику регулювання оплати праці виключно шляхом підвищення мінімальної зарплати. Співвідношення мінімальної та середньої зарплати в Україні в різних галузях коливається від 50% до 100%, тоді як в світовій практиці нормальним співвідношенням вважається 30%. Зарплата повинна стимулювати трудову активність, а не перетворюватися на засіб соціальної підтримки працівників, виконувати відтворюючу і стимулюючу функцію, бути економічно обґрунтованою.

Необхідно досягти мінімізації пільг і заміни їх грошовими виплатами для дійсно малозабезпечених громадян через надання єдиного виду соціальної допомоги.

Адресність допомог потребує точної ідентифікації малозабезпеченості. Першочергово чіткими адресними діями переважно пасивного характеру потрібно викоренити абсолютну малозабезпеченість з метою не допускати найгостріших її проявів та послабити соціальну напругу в суспільстві.

Проблема відносної малозабезпеченості потребує більш великого проміжку часу та дій активного характеру. Повинні бути звільнені від всіх видів оподаткування доходи громадян, які є нижчими від офіційно встановленого прожиткового мінімуму.

Регіональні програми повинні передбачати випереджаюче зростання вартості робочої сили. Збільшення частки оплати праці в собівартості кінцевого продукту стабілізує в перший період становище малозабезпечених верств населення, припинить вивільнення робочої сили в усіх секторах народного господарства, збільшить темпи створення нових робочих місць, зменшить темпи поширення непродуктивних форм зайнятості і використання робочої сили, і відповідно, при законодавчому закріпленні мінімальної заробітної плати на рівні прожиткового мінімуму дозволить розпочати процес скорочення верстви малозабезпеченого населення.

Поліпшення соціально-економічного становища малозабезпечених верств населення можливе лише при зміні методів та засобів соціальної політики держави.

На наш погляд, для цього потрібно:

1. Створення сприятливих умов на ринку праці, які б дали змогу цим верствам збільшувати легальним шляхом свої доходи; формування стратегії ефективного соціального захисту малозабезпеченого населення; створення стабільної та реально працюючої нормативної бази стимулювання продуктивних форм самозайнятості малозабезпеченого населення; встановлення чітких, однакових для всіх суб'єктів соціальної діяльності критеріїв надання соціальної допомоги.

2. Необхідність тісного узгодження рішень з економічних і соціальних проблем, зменшення соціальних витрат населення внаслідок суспільних перетворень вимагають наукової розробки принципово нових підходів та механізмів досягнення основних макропоказників споживання, а також змін в політиці грошових доходів, оплати праці, соціального захисту населення, які повинні базуватися на оцінці їх поточного стану.

3. При визначенні основних напрямків соціальної політики недоцільно орієнтуватися лише на розміри та показники офіційних доходів, виплат та допомог. Необхідно науково обґрунтувати та нормативно встановити єдині критерії, які б давали змогу ідентифікувати малозабезпеченість, єдиний розмір і порядок надання допомоги по малозабезпеченості через єдину соціальну службу. Лише в цьому випадку можливо упорядкувати соціальну діяльність держави.

4. Регіональні програми повинні передбачати випереджаюче зростання вартості робочої сили, без чого неможливе її повноцінне відтворення, відновлення мотиваційного потенціалу оплати праці, зростання платоспроможного попиту населення.

5. Проблема малозабезпеченості не може бути вирішена лише шляхом удосконалення діяльності соціальних служб, досягненням вищого ступеня ефективності соціального законодавства. Соціально-економічна політика держави повинна бути заснованою на методах державного регулювання ринку праці, реформування системи оплати праці, податкової політики, системи пенсійного забезпечення, стимулюванні дрібного приватного підприємництва, розширенні та захисті прав дрібних акціонерів.

6. Концепцію реформування оплати праці неможливо впровадити без звільнення від оподаткування доходів громадян, які є нижчими від прожиткового мінімуму.

7. Через інфляцію і відсутність або запізнення індексації доходів малозабезпечене населення змушене швидко змінювати структуру споживання, тому при визначенні глибини малозабезпеченості доцільно застосовувати абсолютні критерії та індикатори малозабезпеченості.

8. Для загальної характеристики життєвого рівня малозабезпеченого населення з метою підвищення ефективності соціальної роботи найдоцільніше використовувати показник „чистого доходу" – ту суму сукупного доходу, яка залишається в розпорядженні після сплати всіх платежів.

9. Основні індикатори малозабезпеченості при системних дослідженнях явища вимагають при ідентифікації малозабезпечених верств залучення додаткових індикаторів щодо доступу до товарів широкого вжитку, основних та

неосновних послуг, освітнього рівня, мобільності та диференціації соціальних груп в середовищі малозабезпечених верств населення.

10. Зміст малозабезпеченості, критерії її визначення змінюються з розвитком цивілізаційного рівня з одного боку, і надзвичайно сильно залежить від соціально-

економічної та політичної ситуації в суспільстві з другого. Визначення цих критеріїв є невід'ємною складовою всіх регіональних стратегій і програм зниження рівня малозабезпеченості.

11. В повній мірі виконувати свої зобов'язання по фінансуванню соціальної сфери в цілому і системи соціального захисту зокрема, забезпечувати реалізацію соціальних гарантій, виплат та пільг держава зможе лише у випадку запровадження європейських критеріїв до самого визначення цих критеріїв, наповнення їх реальними бюджетними відрахуваннями згідно чітких офіційних стандартів. Відсутність цих пріоритетів робить соціальну політику держави не лише неефективною, а й досить диспропорціональною.

12. Широкі наукові дослідження проблем малозабезпеченості в Україні, пошук шляхів її подолання повинні стати пріоритетним напрямком діяльності наукових установ, організацій, виходячи із всеохоплюючого впливу цієї проблеми на соціально-економічний розвиток країни, на її майбутнє.

Список літератури

1. Лібанова Е.М. Ринок праці (соціально-демографічні аспекти). – К.: ДЦЗ, 1996. – 132с.
2. Фільштейн Л.М. Законодавчі гарантії використання фонду оплати праці в машинобудуванні // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення – 2003. - №8. – С. 44–54.
3. Фільштейн Л.М. Про посилення впливу механізмів формування фонду оплати праці на прискорення розвитку економіки України // Міжвідомчий науковий збірник „Проблеми формування ринкової економіки". Спецвипуск. – К.: КНЕУ, 2001. – С. 616–619.
4. Лібанова Е.М., Скуратівський В.А., Палій О.М. Соціальна політика. – К.: Видавництво УАДУ, 1997. – 361с.
5. 5.Лукьянченко Н.Д. Управление трудом на промышленных предприятиях. – Донецк.: Донбас, 1996. – 68с.

На основе практических исследований социально-экономических процессов и уровня жизни малообеспеченных слоев население вносятся предложения относительно повышения эффективности социальной политики по отношению к этим слоям.

On the basis of practical researches of social and economic processes and a standard of living of needy layers the population offers concerning increase of efficiency of social policy in relation to these layers are brought.

УДК 631.14:531.01:519.86

І.А. Ажаман, асп.
Одеський державний аграрний університет

Економіко-математична модель оптимізації розміщення та спеціалізації сільськогосподарського виробництва на насіннєвому підприємстві

Запропонована економіко-математична модель оптимізації розміщення і спеціалізації сільськогосподарського виробництва, що враховує особливості насіння зернових культур та розвитку підприємств, що їх виробляють.

економіко-математична модель, оптимізація, насіння, підприємство

Ринкові умови функціонування зернових насіннєвих підприємств зумовлюють необхідність формування ними ефективної системи управління виробництвом і реалізацією високоякісної сільськогосподарської продукції залежно від потреб споживачів. Сприятимуть цьому економіко-математичні моделі оптимізації розміщення і спеціалізації сільськогосподарського виробництва, що дозволять визначити основні напрями розвитку підприємства, виявити шляхи раціонального використання ресурсів та збільшення обсягів виробництва і продажу продукції.

Проблеми оптимізації розміщення і спеціалізації сільськогосподарського виробництва з використанням економіко-математичного моделювання досліджені у працях таких відомих науковців, як М.Є. Браславець [1], А.М. Гатаулін [2], Е.Г. Белоусов, Ю. Керта, К.Отто [3], А.Ф. Редкел, О.П. Дакильченко [4], І.В.Котов [5], О.М. Онищенко[6] та інших. Але у наукових розробках зазначених авторів не враховані специфічні особливості розвитку насіннєвих підприємств, чим і обумовлюється необхідність адаптації економіко-математичної моделі саме для вказаної категорії господарств та їх продукції.

Оптимізувати розміщення і спеціалізацію виробництва насіння зернових культур для насіннєвих підприємств за допомогою економіко-математичних моделей, виходячи з наявного ресурсного потенціалу, його складу, структури, джерел поповнення, природнокліматичних умов, відповідно з досягнутим рівнем розвитку та з урахуванням вимог науково-обґрунтованих систем сівозмін і зоотехнічних норм годівлі тварин. Об'єктом дослідження є дослідні господарства Селекційно-генетичного інституту. Мета - отримання об'єктом дослідження максимального ефекту - екстремального значення критерію оптимальності, у якості якого використана валова продукція в порівняних цінах 2000 року.

Для вирішення поставленої задачі на першому етапі була сформована структурна економіко-математична модель, яку можливо визначити наступним чином. Необхідно знайти сукупність значень $\{X_{jr}\}>= 0$, при яких досягається екстремальне значення цільової функції (Z) :

$$Z = \sum_{j \in J} \sum_{r \in R} C_{fjr} x_{jr} \rightarrow \max, \ (j \in J, f \in F), \ з: \sum_{j \in J} C_{fj} X_j - X_j^{(f)} = 0, \quad (1)$$

де *J* – видів продукції, що виробляються в об'єкті розміщення виробництва;

F – сукупність результативних показників виробничо-фінансової діяльності (ВФД);

R- множина об'єктів розміщення виробництва;

C_{fjr} – вартісне вираження *f*-того показника ВФД, сформованого по *j*-тій продукції в *r*-тому об'єкті розміщення виробництва;

$X_{jr}^{(f)}$ – сумарне значення *f*-того показника ВФД.

Досягнення такої мети, враховуючи наявні ресурси можливо завдяки задоволенню наступних умов (обмежень):

І. Підсистема обмежень по використанню земельних угідь:

$$\sum_{j\in J_1} a_{sjr} x_{jr} \le A_{sr,} (s \in S.r \in R), \quad (2)$$

де *S* – сукупність видів земельних угідь;

a_{sjr} – техніко-економічний коефіцієнт, що відображає витрати *s*-того виду земельних угідь на виробництво *j*-го виду продукції;

A_{sr} – наявність земельних угідь s-го виду.

$$a_{sjr} = \frac{1}{врожайність} = землеємкість$$

ІІ. Підсистема обмежень по дотриманню структури посівних площ – по дотриманню вимог сівозмінної системи землеробства:

- мінімум необхідної площі:

$$\sum_{j\in J_1} a_{hjr} x_{jr} \ge A_{hjr,} (h \in H, r \in R)$$

- максимально можлива площа:

$$\sum_{j\in J_1} a_{hjr} x_{jr} \le \overline{A}_{hjr,} (h \in H, r \in R)$$

де Н – сукупність однорідних груп культур;

$\overline{A}_{hjк}$ та $A_{hjк}$- максимально та мінімально можлива площа j-ї сільськогосподарської культури, що відноситься до h-ї однорідної групи в структурі посівних площ .

ІІІ. Підсистема обмежень по загальній потребі в трудових ресурсах.

$$\sum_{j\in J} a_{tjr} x_{jr} - x_{jr}^{(t)} = 0, (j \in J, t \in T), \quad (3)$$

де Т – сукупність видів трудових ресурсів;

a_{tjr} - техніко-економічний коефіцієнт, витрати t-го виду трудових ресурсів на одиницю виміру j-ї змінної;

$x_{jr}^{(t)}$ - загальна потреба в t-му виді трудових ресурсів.

ІV. Підсистема обмежень по виробництву і використанню кормів

$$-\sum_{j\in J_1} v_{kjr} x_{jr} + \sum_{j\in J_2} a_{kjr} x_{jr} \le 0, (k \in K, r \in R), \quad (4)$$

де К – сукупність видів поживних речовин;

v_{kjr} - вміст k-го виду поживних речовин в одиниці виміру j-го виду корму;

a_{kjr} - нормативна потреба в k-м виді поживних речовин на одиницю виміру j-ї змінної по тваринництву.

V. Підсистема обмежень по поголів'ю ВРХ:

$$W_{sjr} x_{jr} - x_{jr} (\le =) 0 (j \in J_2, r \in R, s \in S), \quad (5)$$

де S – сукупність видів та статево вікових груп сільськогосподарських тварин; W_{sjr} - коефіцієнт співвідношення.

VI. Підсистема по визначенню результативних показників виробничо-фінансової діяльності (ВФД):

$$\sum_{j\in J_1} C_{fjr} x_{jr} - x_{jr}^{(f)} = 0, (j \in J \ , f \in F, r \in R) \quad (6)$$

VII. Підсистема обмежень по забезпеченню гарантованих обсягів реалізації насіння сільськогосподарських культур:

$$\sum_{j\in J_1} V_{pjr} x_{jr} \geq A_{p,} (p \in P, r \in R) \quad (7)$$

де V_{pjr} – техніко-економічний коефіцієнт, вихід р-го виду продукції;

A_p – гарантований обсяг виробництва і реалізації продукції;

Р- множина видів продукції.

VIII. Підсистема обмежень по забезпеченню посівним матеріалом:

$$\sum_{j\in J_1} O_{mjr} x_{jr} - x_{jr}^{(m)} = 0, (j \in J \ , m \in M, r \in R), \quad (8)$$

де O_{mjr} техніко-економічний коефіцієнт, витрати m-го виду посівного матеріалу на одиницю виміру j-ї змінної в галузі рослинництва;

$x_{jr}^{(m)}$ - загальна потреба в m-му виді посівного матеріалу для розвитку j-ї галузі.

А також за умови:

$$\sum_{j\in J_1} O_{mjr} x_{jr} \geq H_{p,} (p \in P, r \in R), \quad (9)$$

де H_{mp} - гарантований обсяг насіннєвого матеріалу m-го виду.

IX. Підсистема обмежень по формуванню страхових фондів насіння:

$$Dx_{jr}^{(m)} - x_{jr}^{(g)} = 0, (g \in G, r \in R, m \in M), \quad (10)$$

де D – норматив розміру страхового фонду по відношенню до потреби у посівному матеріалі (становить 10-15%); $x_{jr}^{(g)}$ - загальна потреба в страховому фонді.

X. Підсистема обмеження по розподілу продукції:

$$-S\sum_{j\in J_1} V_{pjr} x_{jr} + \sum A_{pjr} x_{jr} + \sum O_{mjr} x_{jr} + x_{jr}^{(g)} = 0 (p \in P, r \in R)$$

де S – коефіцієнт виходу насіння;

A_{pjr} – реалізація р-го виду продукції.

Схематично модель задачі представлена на рис. 1. Для побудови моделі використана статистична, нормативно-довідкова та експертна інформація.

Другий етап включає в себе розробку розширеної моделі задачі та вирішення її за допомогою функції програмного продукту фірми Microsoft - Microsoft Excel – "*Пошук рішення*".

В результаті розв'язання задачі отримані наступні результати. Очікуваний розмір валової продукції в порівняних цінах 2000 р. склав 30906 тис. грн.

Оптимальна структура ріллі в господарствах (табл. 1) показує, що відповідно спеціалізації дослідних підприємств площі під зерновими і бобовими культурами повинні становити 60%, в т.ч. озимих зернових – 40%.

Використання зазначеного методу прогнозування також дає можливість визначитися з розподіленням отриманого насіння за каналами його використання – обов'язкове формування страхового і посівного фондів, резервування для продажу за попередніми замовленнями та вільна реалізація (табл. 2).

ЕММ дозволяє спрогнозувати також і розвиток галузі тваринництва; визначити потребу у трудових ресурсах (людино-годин) для ефективної роботи підприємств і інше.

Використання економіко-математичних моделей при прогнозуванні роботи насіннєвих підприємств допоможе їм підвищити економічну ефективність господарської діяльності, в першу чергу за рахунок раціонального використання ресурсного потенціалу. Підвищиться ефективність управлінських рішень, так як останні базуватимуться на науково-обґрунтованих аналітичних даних. Зменшиться ризик невиконання замовлень покупців та інше.

Таблиця 1 - Оптимальна структура ріллі в дослідних господарствах СГІ

№	Групи культур	Дачна		Новоселівське		"Богунівська еліта"		Андріївське		Покровське		ім. Кутузова		Реконструкція		РАЗОМ	
		%	га	%	га	%	га	%	га	%	га	%	га	%	га	%	га
1	Зернові і бобові - всього	55,5	1248,0	62,5	2850,0	44,5	833,7	64,4	3350,0	54,9	1600,0	60,2	2673,0	69,1	6150,0	62,1	18704,7
2	в т.ч. озимі зернові	28,8	648,0	62,5	2850,0	25,8	483,7	43,3	2250,0	36,0	1050,0	38,1	1693,0	36,5	3250,0	40,6	12224,7
4	ярі зернові і зернобобові	26,7	600,0	45,4	2069,9	18,7	350,0	21,2	1100,0	18,9	550,0	22,1	980,0	32,6	2900,0	28,4	8549,9
6	Технічні культури	6,7	150,0	3,7	169,2	2,7	50,0	5,2	270,0	3,4	100,0	8,3	370,0	4,5	400,0	5,0	1509,2
7	в т.ч. соняшник	6,7	150,0	0,2	7,4	2,7	50,0	5,2	270,0	3,4	100,0	8,3	370,0	4,5	400,0	4,5	1347,4
8	Овочі					1,6	30,0	4,2	220,0					4,5	400,0	2,2	650,0
9	Кормові культури	28,9	650,0	23,9	1090,8	44,2	828,3	16,5	859,0	33,1	964,0	21,4	950,0	11,8	1049,0	21,2	6391,1
10	Пар	8,9	200,0	9,9	450,0	6,9	130,0	9,6	500,0	8,6	250,0	10,1	450,0	10,1	900,0	9,6	2880,0
11	Всього ріллі	100,0	2248,0	100,0	4560,0	100,0	1872,0	100,0	5199,0	100,0	2914,0	100,0	4443,0	100,0	8899,0	100,0	30135,0

Таблиця 2- Прогнозування обсягів виробництва та напрямів використання насіння зернових культур, ц

Групи культур	Виробництво насіння в первісно оприбуткованій вазі – всього	Відсоток, що характеризує вихід якісного насіння	Використання якісного насіння на продаж	Використання якісного насіння на посів	Страховий фонд
Зернові і зернобобові - всього	555873,1	0,61	295309,6	39550,0	5932,5
з них: - озимі зернові	410121,3	0,60	219572,8	26500,0	3975,0
- ярі зернові і зернобобові	145751,7	0,62	75736,8	13050,0	1957,5

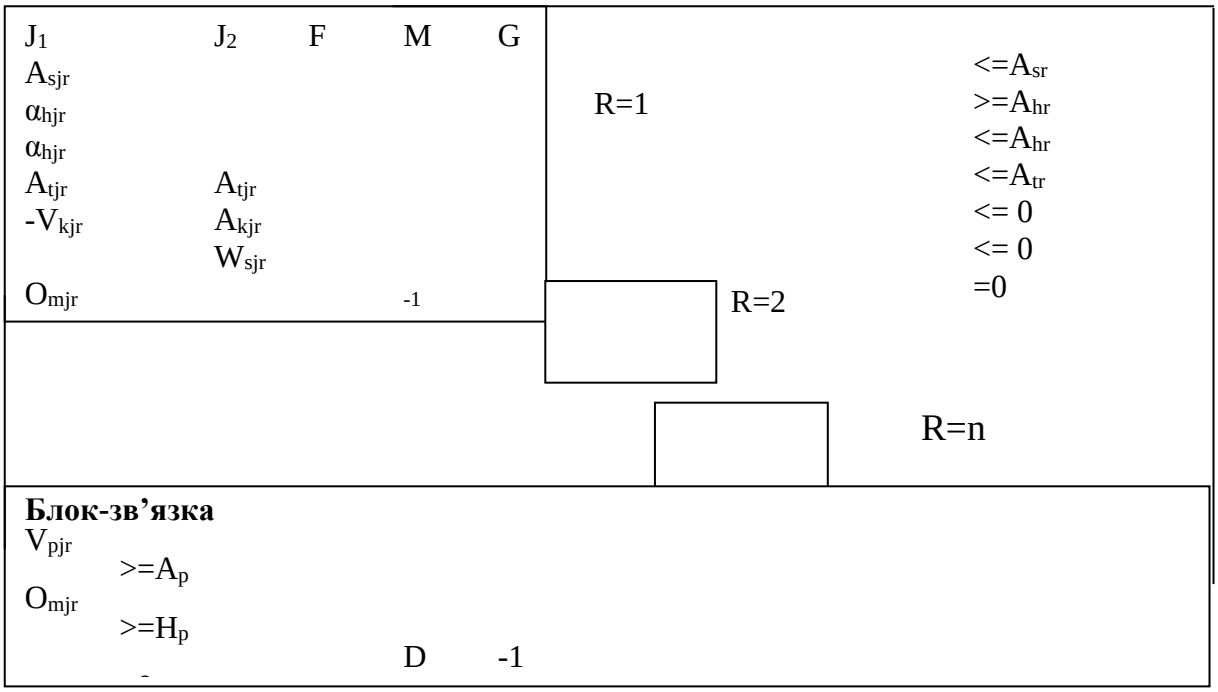


Рисунок 1- Блок-схема математичної моделі

На основі отриманих результатів для оптимізації розміщення і спеціалізації сільськогосподарського виробництва насіннєвим підприємствам пропонується:

- використовувати запропоновану економіко-математичну модель для прогнозування діяльності господарства;
- довести розміри посівів в дослідних господарствах до оптимальних;
- забезпечити формування посівного фонду високоякісним насінням перспектив них сортів , що користується попитом у споживачів;
- сформувати страхові фонди в розрізі окремих груп сортів і культур в розмірі 15%
- від посівного фонду, що сприятиме зменшенню можливого негативного впливу природнокліматичних умов (загибель посівів);
- забезпечити формування збалансованої кормової бази, що сприятиме отриманню гарантованих обсягів продукції тваринництва;
- контролювати дотримання агротехнічних вимог вирощування
- сільськогосподарських культур для забезпечення їх якості та підвищення урожайності.

Список літератури

1. Браславец М. Е., Кравченко Р.Г. Математическое моделирование экономических процессов в сельском хозяйстве. – М.: Колос, 1972. – 568с.
2. Математическое моделирование экономических процессов в сельском хозяйстве. Под ред. А.М. Гатаулина. – М.: Агропромиздат, 1990 – 432с.
3. Математическое моделирование экономических процессов. Под ред. Е.Г. Белоусова, Ю.Н, Чепемных, Ю. Керта, К Отто. - М.: Издательство МГУ, 1990. – 232с.
4. Математическое моделирование экономических процессов. Математические исследования. Под ред. Редкел А.Ф. и др. - Кишинев: Штиица, 1990. – 205с.
5. Моделирование народнохозяйственных процессов: Учебное пособие. Под ред. И.В. Котова. – 2-е издание, перераб. и доп. – Л.: Издательство Ленинградского университета, 1990. – 156с.
6. Онищенко О.М. специализация сельськохозяйственного производства.- К.: Наукова Думка, 1973.-272с.

Разработана экономико-математическая модель оптимизации размещение и специализации сельскохозяйственного производства, учитывающая особенности развития семеноводческих предприятий, семян зерновых культур.

The economic-mathematical model of optimization accommodation and specializations of agricultural manufacture is developed which takes into account features seed of grain cultures and development of the enterprises borrowing them by manufacture.

УДК 657.4:658.31

М.М.Могилова, канд. екон. наук, старший науковий співробітник
Інституту аграрної економіки УААН, м.Київ

Стан і проблеми відтворення основних засобів виробництва в сільському господарстві

Розвиток економіки передбачає обов'язкове відтворення спожитих матеріально-технічних ресурсів на всіх стадіях виробничого процесу. Стан відтворення основних засобів характеризує цілий ряд показників, таких як коефіцієнти оновлення, вибуття, зносу, значення яких свідчать про незадовільний стан даного процесу в сільському господарстві. Вирішення цієї проблеми залежить від амортизаційної, інвестиційної та цінової політики на макро- та мікрорівнях.
відтворення, основні засоби, знос, розширене відтворення, оновлення, амортизація, інвестиції

Процес трансформації планової економіки України у ринкову позначився на ній кризою в більшості галузей. Особливо відчутною, гострою і найбільш затяжною вона проявилася в аграрному секторі в силу його специфіки, результати діяльності підприємств якого залежать від природно-кліматичних умов, і що характеризується малоеластичним попитом на сільськогосподарську продукцію. Але це не означає, що дана галузь повинна залишатися поза ринковими умовами ведення бізнесу. Як свідчить досвід багатьох розвинутих країн, вищою формою економічної системи на сьогоднішній день є соціально-орієнтовна економіка змішаного типу, що базується на ринкових законах в поєднанні з розумним державним регулюванням, становлення і розвиток якої є основною метою всіх перетворень і реформ в Україні.

Але незалежно від форми виробничих відносин в державі, певні економічні закони є аксіомами, обов'язковими передумовами економічного розвитку. Серед них – закон відтворення, який передбачає якісне та кількісне як мінімум відновлення та розширення всіх складових ресурсного потенціалу та ефекту від їх використання на кожному наступному етапі виробничого процесу. В сільському господарстві основними показниками відтворення засобів виробництва є розширення площ та збереження і покращання якості сільськогосподарських угідь, ріллі та інших видів земельних ресурсів, зростання поголів'я продуктивної худоби, збільшення основних і оборотних засобів, збільшення активної частини основних фондів і т.д.

Так як основні засоби становлять основу матеріально-технічної бази галузі і показники фондозабезпеченості та фондоозброєності в значній мірі визначають рівень ефективності діяльності підприємства, то проблема відтворення основного капіталу є досить актуальною.

Дослідженнями питань забезпеченості основними засобами сільськогосподарських підприємств та їх використання займалися Г.Підлісецький, М.Герун, М. Ул'янов та інші, а питання їх відтворення розкрито в роботах О.Болховітінової, С. Сергєєва. Однак, особливо останнім часом, проблеми відтворювальних процесів досліджуються недостатньо. Як наслідок, в сільському господарстві призупинився процес розширеного і навіть простого відтворення, і нині для нього характерний звужений тип.

У зв'язку з цим, основними завданнями статті є оцінка стану і тенденцій відтворення основних засобів в аграрному секторі та визначення напрямків забезпечення відтворювальних процесів розширеного типу на макро- та мікрорівнях.

Як свідчать результати проведеного автором аналізу, на сьогоднішній день стан основних засобів в сільському господарстві, рівень їх використання та відтворення є незадовільними. Починаючи з 1994 року і по нині в аграрній сфері має місце звужений тип відтворення, темпи якого не уповільнюються. Так, за даними Держкомстату, в період з 1990 по 1993р.р. вартість основних фондів галузі порівняно з попереднім роком збільшувалася, але починаючи з 1994 року цей процес набрав зворотного характеру, і в наступні періоди темпи зниження вартості основних фондів складали 96,6 – 99,8 % по відношенню до попереднього року. Більшої гостроти проблемам відтворення основних засобів в сільському господарстві придає той факт, що в більшості інших галузей економіки (промисловість, транспорт, торгівля, будівництво), починаючи з 1998р. призупинився процес зниження вартості основних фондів, і розпочався процес, хоча і незначного, розширеного відтворення основного капіталу. В свою чергу вищезазначені тенденції адекватно позначилися на структурних перетвореннях в складі основних засобів економіки за галузевим розподілом. І якщо в 1990р. в складі основних фондів на частку сільського господарства припадало 16,3%, в 1993р. цей показник зріс до 23,3%, то вже в 1994р. він зменшився до 20,2%, і починаючи з цього періоду щороку питома вага основних фондів сільського господарства в загальній вартості основного капіталу економіки України почала скорочуватися, і в 2000 році становила лише 11,6%, а 2001 році разом з мисливством та лісовим господарством – 10,2%. І це в той час, коли по невиробничим галузям цей показник збільшується, зокрема по іншим невиробничим зростання відбулося з 1,2 у 1990р. до 5,2% у 2000р. Разом з цим відбувається поступове зменшення вартості основної складової основних засобів сільського господарства – основних засобів сільськогосподарського призначення (основних виробничих фондів) та скорочення їх питомої ваги в структурі основних фондів галузі.

Важливими показниками відтворення основних засобів, що в певній мірі пояснюють динаміку змін їх вартості, є коефіцієнти вибуття, оновлення і зносу. Аналіз даних показників, їх співвідношення і значення в динаміці підтверджують висновок про відсутність не лише розширеного, а навіть простого відтворення основного капіталу аграрного сектору (табл. 1).

Таблиця 1 – Показники відтворення основних засобів економіки України

Роки	Всі галузі			Сільське господарство		
	К оновлення	К вибуття	К зносу, %	К оновлення	К вибуття	К зносу, %
1990	0,088	0,038	36,5	0,127	0,064	26,1
1991	0,074	0,035	37,9	0,115	0,074	25,0
1994	0,436	0,016	22,9	0,321	0,061	19,9
1995	0,046	0,026	37,1	0,067	0,047	33,2
1996	0,013	0,009	40,0	0,012	0,019	37,5
1997	0,092	0,056	38,0	0,038	0,060	36,7
1998	0,080	0,055	40,3	0,036	0,060	39,2
1999	0,102	0,094	42,3	0,033	0,044	42,4
2000	0,062	0,052	43,7	0,035	0,059	48,3
2001	0,024	0,012	45,0	0,011	0,040	49,6

Проблема незабезпечення відтворювальних процесів в аграрному секторі обумовило цілу низку інших. Причинами її виникнення і невирішеності є різні фактори, що мають місце в сільському господарстві. Їх узагальнення дає можливість виділити три основні, які забезпечують відтворювальні явища в матеріально-технічному забезпеченні. Просте відтворення є результатом раціональної амортизаційної політики

як на макро- так і на мікрорівні та правильної цінової державної політики, а цінова та ефективна інвестиційна політики є обов'язковими передумовами розширеного відтворення. Саме ці три складові, як основа державної економічної політики за умови їх відповідності економічному розвитку здатні забезпечити відтворювальні процеси в сільському господарстві.

На жаль, на сьогодні жодна з них не відповідає вимогам і потребує радикальних змін. Зокрема, амортизаційна політика вимагає розробки і нормативного затвердження таких норм і методів амортизації, які б давали можливість максимального наближення нарахованих річних амортизаційних відрахувань до реальної суми річного зносу, та потребує відновлення формування амортизаційного фонду, але не централізованого, а безпосередньо самими підприємствами. Ускладнення даної проблеми пов'язане з нормами амортизації основних фондів, що відповідають податковому законодавству, так як практика свідчить, що саме вони застосовуються підприємствами.

Цінова політика має забезпечити як мінімум покриття всіх витрат для виробництва та реалізації сільськогосподарської продукції, в тому числі і амортизаційних відрахувань, що є можливим лише в умовах паритету цін на продукцію аграрного виробництва. Інвестиційна політика має бути направлена на активізацію вкладення коштів в розвиток галузі, її основні та оборотні засоби. Але залучення інвестицій є реальним лише за умови інвестиційної привабливості аграрного сектору, обов'язковою ознакою якої є рентабельність підприємств та їх фінансова стійкість. На жаль, на сьогоднішній день сільськогосподарські підприємства не представляють жодного інтересу для інвесторів, як вітчизняних так і іноземних, і головна причина цього – загальна збитковість аграрного виробництва внаслідок цінових диспропорцій на сільськогосподарську продукцію та продукцію інших галузей.

Таким чином, оцінюючи стан забезпечення, використання і відтворення основних засобів сільськогосподарських підприємств, можна зробити висновок, що вони є незадовільними і не відповідають необхідним критеріям розвитку галузі, в зв'язку з чим потребують визначення основних напрямків розв'язання даних проблем. Відтворення основних засобів в сільському господарстві потребує на сьогодні відповідних податкової, цінової та ефективної інвестиційної та амортизаційної політик на макро- і мікрорівнях.

Список літератури

1. Основні виробничі фонди сільського господарства: Ефективність, оновлення, оцінка/ Г.М. Підлісецький, П.М. Герасим, М.І. Герун та ін.; За ред. Г.М. Підлісецького. – К.: Урожай, 1995. – 190с.
2. Болховитинова Е.Ю. Накопление основных фондов Украины: Итоги и перспективы / АН Украины Ин-т экономики. – К.: Наук. думка, 1993. – 152с.
3. Логинов В. Обновление основного капитала // Экономист. – 2002. – № 3. – С.4-7.
4. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку / За ред. акад. НАН України В.М. Гейця. – К.: Ін-т екон. прогнозув.; Фенікс, 2003. – 1008с.
5. Статистичний щорічник України за 2001р. – К.: Техніка, 2002. – 443с.

Развитие экономики предусматривает обязательное воспроизведение потребленных материально-технических ресурсов на всех стадиях производственного процесса. Состояние воспроизведения основных средств характеризует целый ряд показателей, таких как коэффициенты обновления, сбыта, износа, значение которых свидетельствуют про неудовлетворительное состояние данного процесса в сельском хозяйстве. Решение этой проблемы зависит от амортизационной, инвестиционной и ценовой политики на макро- и микроуровнях

Development of economy provides obligatory reproduction of the consumed material resources at all stages of production. The condition of reproduction of the basic means characterizes a lot of parameters, such as factors of updating, selling, deterioration which value testify about a unsatisfactory condition of the given process in an agriculture. The decision of this problem depends on an amortisation, investment and price policy on macro- and microlevels

УДК 338.45:68

Г.О. Мелехіна, асист.
Кіровоградський національний технічний університет

Удосконалення маркетингового управління

Проведено аналіз механізму управління маркетингом, що є актуальним в теперішній час і потребує змін, а процес впровадження ринкових механізмів у виробничу сферу підприємства значно випереджає інтенсивність впровадження безпосередньо у виробництво досягнень науки і техніки. Запропоновано систему показників які дозволять визначити економічну ефективність заходів щодо диверсифікації управління маркетингом з урахуванням їх впливу на апарат управління і виробничо-господарську діяльність в цілому.
управління маркетингом, інформаційний потік, економічна ефективність, диверсифікація маркетингового управління

В сучасних умовах постала гостра необхідність в удосконаленні управління маркетингом. Одним із джерел такого удосконалення є максимальне використання наявних резервів. З іншого боку, ще не склалась обґрунтована думка про зміст цієї групи резервів, що, в свою чергу, ускладнює маркетингову діяльність на підприємстві. В сучасній економічній і науковій літературі сутність резервів маркетингової діяльності не розкривається.

Метою статті є розробка заходів щодо удосконалення використання резервів на підприємстві, що в свою чергу припускає ліквідацію різних зайвих витрат в діяльності підприємства в цілому. Резерви управління маркетинговою діяльністю треба тлумачити як можливість удосконалення технології і організації управління маркетингом на підприємстві.

В ринкових умовах важлива роль відводиться використанню резервів управління маркетингом, як складової безперервного виробничо - господарського процесу. [1, 6]
Великі резерви управління маркетингом закладені в скороченні рутинної ручної праці, для чого необхідно впроваджувати в процес маркетингової діяльності комп'ютеризовані автоматичні засоби з використанням мереж зв'язку (Інтернет - маркетинг, Інтернет - реклама та ін.).

На сьогоднішній день особливо великі резерви, що мало використовують зосереджені в розвитку інтеграції всередині маркетингової служби. Впровадження комп'ютерних нововведень дозволяє досягнути найбільш істотних результатів в економії невиробничої живої праці, підвищити ефективність технічної основи управління маркетингом. При цьому необхідно чітко уявляти приведені резерви визначають тільки обмежені аспекти організаційно - технічних напрямків удосконалення маркетингової діяльності. В єдиному просторі з ними існують і ряд інших резервів вдосконалення управління маркетингом, зокрема матеріально-технічні, економічні, правові, соціальні, організаційно-управлінські.

Крім того. необхідно врахувати, що приведення в дію резервів управління маркетингом є безперервним та закономірним процесом. Важливими джерелами резервів управління є не тільки виробничі, економічні, але і соціальні фактори.

В відомій мірі поряд з факторами і резервами управління, які стимулюють маркетингову діяльність, існують фактори негативного характеру, які гальмують процес управління, а саме:

- незбалансованість між виробництвом і реалізацією, яка склалася на підприємстві;

- відсутність в джерелах інформації відомостей про динаміку цін на матеріали, комплектуючі і т. ін.;

- інерційність мислення, неприйняття нововведень, які існують на підприємстві;

- непов'язаність політики підприємства з системою управління маркетингом в галузі планування, стимулювання ціноутворення і т. ін.

Вимоги нейтралізації даних факторів обумовлюють необхідність вдосконалення управління маркетингом. При цьому важлива роль відводиться вдосконаленню системи управління підприємством, яка впливає на всі фактори життєдіяльності підприємства.

В нових умовах господарювання вдосконалення механізму маркетингового управління обумовлене дією системи ринкових законів.

У відповідності з цим на нашу думку до першочергових задач маркетингового управління відносяться виявлення і класифікація ринкових потреб, визначення їх ролі і місця у виробничому процесі, розробка і впровадження відповідних організаційних форм управління виробничим, господарським і економічним механізмами підприємства.

Основною характеристикою маркетингової структури підприємства як системи є її єдність, яка відображає деяку ієрархію інтеграційних зв'язків між елементами системи, при якій забезпечується цілісність даної структури підприємства в період її функціонування.

В дійсності це визначає такі форми виявлення цілісності системи, як єдність принципів управління для всіх ланок і ступенів системи управління, їх все загальність, а також єдність методів та їх практичного використання, методів управління, які застосовуються в різних ситуаціях для вирішення найрізноманітніших задач.

Разом з тим єдність принципів і методів управління маркетингом визначає єдність функцій управління, які представляють взаємопов'язану спеціалізацію управлінських процедур. Хоча, на наш погляд, саме єдність поєднує труднощі виділення організаційної та економічної підсистем і знаходження оптимальних умов їх взаємодії, які забезпечують узгодженість всіх елементів і підсистем управління у часі.

Головна ціль вдосконалення системи управління маркетингом – підвищення її ефективності. Ця ціль може бути досягнута за рахунок організаційних і технічних заходів, в комплексі охоплюючи структуру, методи, культуру, техніку і технологію управління. Звідси поняття „резерви підвищення ефективності апарата управління маркетингом" відноситься як до його організації, так і до техніки управління. З однієї сторони, це невикористані можливості наявного у апарата запасу часу, нестача інженерно-управлінського персоналу, а з іншої – це можливості залучення в управління нових ресурсів (сучасних комп'ютерних засобів, методів, технологій) і підвищення на цій основі ефективності роботи управління виробництвом.

В процесі розвитку технічного прогресу необхідно прагнути до того, щоб апарат управління маркетингом повністю відповідав сучасним вимогам виробництва як за своїми можливостями, так і за умовами їх використання. Об'єктивний характер цієї необхідності випливає із діалектичного зв'язку виробництва і управління і підтверджується практикою. Незалежно від волі окремих людей управління маркетингом, його форми, методи, засоби постійно змінюються, пристосовуючись до змінених умов ринку. Задача полягає в тому, щоб активно впливати на цей процес, усіляко його вдосконалюючи. Проте вимога безперервного вдосконалення системи управління, яка витікає звідси, не повинна ототожнюватися з необґрунтованими перебудовами і реорганізацією апарату управління.

Можна стверджувати, що забезпечення гармонійної відповідності (кореляційності) апарата управління маркетингом вимогам ринка є процесом всебічного використання резервів економіки і підвищення ефективності апарата управління. Кореляційность не може визначатися яким-небудь критерієм. Для цього необхідна система подібних показників, які дозволяють знаходити оптимальні співвідношення між виробництвом і управлінням [5].

Функції управління маркетингом – це особливий вид управлінської діяльності, який виникає в результаті певного рівня розвитку ринкових відносин, як продукт процесу поділу праці і спеціалізації в сфері управління.[2] Моделювання функцій служить засобом вивчення і раціоналізації процесів управління маркетингом. Однак спроба знайти універсальний принцип класифікації функцій управління маркетингом може призвести до різного роду нелогічностям. Спеціалізація інженерно-управлінської праці залежить в першу чергу від співвідношення обсягу робіт по управлінню маркетингом і чисельності апарату управління. Це перший фактор, який впливає на структуру управління.

Складність виконання тієї чи іншої функції управління залежить від конкретних умов маркетингу, і при більшому обсязі робіт, необхідних для її виконання, може потребуватися деталізація цих робіт. Це другий фактор (співвідношення обсягу робіт і чисельності інженерно-управлінських робітників за функціями управління), який впливає на структуру апарату управління. Уявимо цикл управління маркетингом у вигляді послідовних і стійких груп функцій, які виконуються робітниками управління. Ця класифікація дозволяє прослідкувати ступінь відокремленості функцій управління як в межах всього апарату управління (цей вид відокремлення звичайно називають централізацією функцій), так і в рамках керівника служби (будемо називати цей вид відокремлення ступінню концентрації функцій в спеціалізованих підрозділах).

Розглянуті фактори, які впливають на структуру апарата управління маркетингом, відображують характеристики об’єкта управління, в кінцевому рахунку визначають номенклатуру і кількість структурних підрозділів в апараті управління. Однак спеціалізація управлінської діяльності відбувається не тільки під впливом ознак об’єкта управління, але і під впливом законів, які притаманні самому управлінню.

Кожна із функцій, яка виконується одним або декількома підрозділами апарату управління, потребує для свого здійснення етапів планування, дослідження, організації, контролінгу, аналізу і регулювання. Це в повній мірі відповідає стадіям інформаційного процесу управління: збір інформації про стан ринку і виробництва, проведення попередніх розрахунків з урахуванням планових завдань і нормативних даних, аналіз даних і прийняття оптимальних в ситуації, яка склалася, рішень, доведення їх до виконавців.

Для прийняття об’єктивного і раціонального маркетингового рішення, перевірки і коректування його результатів необхідно мати всеохоплюючу аналітичну інформацію. Від надійності і обсягу інформаційних потоків залежить якість рішень, які приймаються, їх раціональність і ефективність. Отже, організація інформаційних потоків в системі управління маркетингом має велике принципове значення.

Під інформаційним потоком розуміється узагальнене, складене поняття, яке охоплює всі напрямки повідомлень внутрішнього і зовнішнього середовища, які стосуються прямо чи опосередковано галузі діяльності підприємства.[1,6] Інформація в системі управління маркетингом включає в себе сукупність відомостей, які використовуються для:

- втручання адміністрації в процес роботи управляючої системи;
- обґрунтування і оцінки при прийнятті рішень;
- вказівки виконавцям в повсякденній діяльності;
- контролю за здійсненням рішень.

Різноманіття інформаційних даних, необхідних для управління маркетингом, розподіляється у відповідності зі своїм характером і змістом між основними напрямками. Разом вони створюють єдину розгалужену і складну мережу інформаційних потоків, які отримуються від джерел виникнення первинної інформації, які в процесі обробки проходять через точки групування, систематизації, проміжного аналізу і оформлюються у вигляді сукупності даних для прийняття управлінських рішень.

Для дієвого управління маркетингом необхідна раціональна побудова інформаційних потоків, які повинні відповідати ряду вимог:

- виключати дублювання первинної інформації;
- передбачати однократне фінансування в ході оперативної роботи і забезпечити достовірність і своєчасність інформації;
- забезпечувати фіксацію і оформлення початкових параметрів інформації;
- усунення необхідності додаткового вивчення ринкового та виробничого середовища;
- вміщувати перелік первинних параметрів і їх комп'ютерну обробку, які повинні піддаватися точному аналізу, з метою отримання достовірних кінцевих показників, необхідних для управління маркетингом на різних ступінях керівництва.

Необхідно уявляти схему надходження інформації за її періодичністю і змісту для кожної інстанції управління. Це дозволяє правильно організувати інформаційні потоки для забезпечення повної упорядкованості організаційної структури і розподілення функцій управління маркетингом. Для кожної інстанції управління повинна бути складена своя система інформації з урахуванням її змісту і періодичності надходжень.

В цілях отримання достовірних відомостей необхідно оптимізувати обсяги інформації, яка оброблюється і доставляється на кожний ступінь системи управління маркетингом. В даному випадку оптимізація передбачає, що інформаційні потоки за своїм змістом не повинні містити надлишкові відомості, а представляти тільки ті, які дійсно необхідні для здійснення функцій управління і контролю.

Також важливо передбачити належну якість аналітичної обробки і оформлення інформації, яка є в наявності, яка повинна точно відповідати рівню компетенції певного ступеня управління маркетингом. Цим забезпечується дієвість інформації, яка отримується, і раціоналізація затрат часу на її осмислення і опрацювання для прийняття рішень.

На сучасному етапі прогресивна тенденція в організації інформаційних потоків полягає в їх всеохоплюючій комп'ютеризації. При використанні комп'ютерів інформація підлягає зарані визначеному алгоритму, математичній обробці, групуванню, потім підраховується і представляється у вигляді єдиного аналітичного зведення. Причому відбувається це в короткі часові інтервали, з достатнім ступенем виразності, яка забезпечує дієвість всіх ступенів системи управління маркетингом. Як вже відмічалося, кожне рішення передається від системи яка керує до системи якою керують, шляхом інформаційних потоків. Таким же шляхом здійснюється і зворотний зв'язок, необхідний для проведення коректуючого впливу.

Зворотний зв'язок в системі управління маркетингом забезпечує дієвість всього механізму, так як інформаційні параметри взаємопов'язані і взаємозалежні.

Отже, в реальній системі управління маркетингом будь-який інформаційний параметр існує як елемент складної багатоконтурної системи інформації зі зворотним зв'язком.

Пропонуючи удосконалення в системі маркетингу необхідно розглядати ефективність цих заходів.

Підходи до визначення економічної ефективності заходів по вдосконаленню управління маркетингом, які пропонуються різними авторами, можна розділити на три основні напрямки:

- визначення ефективності через результати виробничо-господарської діяльності і відповідні техніко-економічні показники;
- визначення економічної ефективності з допомогою показників, які безпосередньо характеризують процес управління і його результати;
- визначення економічної ефективності на основі поєднання перших двох підходів, тобто враховуючи вплив вдосконалення управління на зміну результатів функціонування як виробництва, так і апарата управління.

Виходячи з існуючого рівня розвитку теорії управління і потреб практики вдосконалення управління маркетингом, найбільш обґрунтованим і доцільним є визначення економічної ефективності в результаті диверсифікації управління при максимальному використанні діючої системи показників економічної ефективності. При цьому мова йде про економічний ефект тільки від заходів по вдосконаленню управління, а не про ефективність управління взагалі.[4]

При визначенні ефективності заходів по диверсифікації управління повинні бути виявлені і враховані всі можливі зміни різноманітних елементів і ланок системи управління, а також взаємозв'язки між ними (рис.1).

Для визначення економічної ефективності заходів, які проводяться розраховуються наступні показники:

- економія від здійснюваної диверсифікації управління, в тому числі:

а) від зниження собівартості продукції за рахунок реорганізації апарата управління;

б) за рахунок інших факторів, не пов'язаних з собівартістю продукції;

- скорочення загальної чисельності робочих і службовців;
- зростання продуктивності праці;
- затрати на виконання заходів.

Рисунок 1. Схема визначення економічної ефективності заходів по диверсифікації управління.

Діюча система показників дозволяє визначити економічну ефективність заходів по диверсифікації управління маркетингом з врахуванням їх впливу на апарат управління і виробничо-господарську діяльність в цілому. Показники можуть бути розбиті на дві групи:

- ті, які характеризують зміну параметрів управляючої системи апарату управління;
- ті, які характеризують результати виробничо-господарської діяльності в цілому.

В першу групу входять показники зниження собівартості продукції за рахунок скорочення апарату управління. В якості обґрунтування тут виступають конкретні заходи по диверсифікації управління, які є реальним джерелом економії.

В другу групу включені наступні показники:

- економія від заходів по диверсифікації управління;
- скорочення загальної чисельності робочих і службовців;
- зростання продуктивності праці.

Визначення економічної ефективності заходів по диверсифікації управління включає також розрахунок затрат на їх розробку і впровадження і ефект, який очікується від їх здійснення.

При оцінці і виборі варіантів заходів по диверсифікації маркетингового управління повинна бути забезпечена співставність розрахункових і порівняльних показників з врахуванням:

- часу затрат і отримання ефекту;
- цін, які використовуються при розрахунку затрат і ефекту;
- характеру затрат, які входять в обсяг капітальних вкладень;
- методів розрахунку вартісних показників, які використовуються для розрахунку ефективності;
- достовірності інформації про характер протікання процесу диверсифікації управління.

За результатами проведених досліджень системи удосконалення маркетингового управління на підприємстві можна зробити слідуючи висновки. Для оцінки ефективності різноманітних заходів з диверсифікації управління маркетингом, необхідно враховувати ряд вимог: потрібно перш за все встановити наявність потенційних резервів підвищення ефективності функціонування системи управління; оцінити джерела потенційного ефекту від диверсифікації управління; визначити напрямки, які створюють найбільші можливості для отримання необхідного ефекту. Оскільки процеси диверсифікації торкаються сфери діяльності керівництва підприємства, то адміністрація аналізує різні варіанти виробничої діяльності з врахуванням поставлених цілей і задач і обирає найбільш раціональні, постійно контролюючи хід їх виконання.

Згідно з висновків, на нашу думку, керівники підприємств повинні обирати найбільш раціональні варіанти організаційних змін і контролювати хід їх реалізації. Звідси випливає, що визначення необхідних мір по здійсненню диверсифікації залежить від рівня знань, здібностей керівника, його вміння бачити перспективу. Зовнішній імпульс при визначенні цілей підприємств дають в першу чергу перспективні вимоги до виконуваної даним керівником системі.

Список літератури

1. Кунявский М.Е., Кублин И.М., Распоров К.О. Управление маркетингом промышленного предприятия. –М.: Междунар. отношения, 2004.-376с.
2. Маркетинговий менеджмент: Навч. Посібник / За ред.. Л.В. Балабанової. - К.: Знання , 2004.-354 с.
3. Строков В.А. Управление маркетингом на предприятии. - М.: ПКФ “ХОРС-2”, 2004.-239с.
4. Куденко Н.В. Маркетингові стратегії фірми: Монографія. – К.:КНЕУ, 2002.-245 с.
5. Вовчак А.В. Маркетинговий менеджмент: Підручник. – К.: КНЕУ, 1998. – 268 с.
6. Данько Т.П. Управление маркетингом: Ученик. – М.: ИНФРА – М, 2001. – 334 с.

Проведен анализ механизма управления маркетингом, так как на сегодняшнее время особенно остро стоит проблема управления маркетингом на предприятии, которое требует изменений, а процесс внедрения рыночных механизмов в промышленную сферу предприятия значительно опережает интенсивность внедрения непосредственно в производство науки и техники. Приведены показатели для определения экономической эффективности, которые позволят определить эффективность средств по диверсификации управления маркетингом с учетом их влияния на аппарат управления и промышленно-производственную деятельность в целом.

The analysis of the mechanism of management is lead by marketing as for today's time especially sharply there is a problem of management of marketing at the enterprise which demands changes, and process of introduction of market mechanisms in industrial sphere of the enterprise considerably outstrips intensity of introduction directly in manufacture of science and technics. Parameters for definition of economic efficiency which will allow to define efficiency of means on diversification managements of marketing in view of their influence on management personnel and industrial and production activity as a whole are resulted.

УДК 330.1.54

Л. М. Фільштейн, проф., д-р. екон. наук, А. Б. Немченко, доц., канд. екон. наук, Т.Б. Немченко, доц., канд. філос. наук
Кіровоградський національний технічний університет

Відрядний приробіток робітників: метод формування

В статті розглядається метод формування відрядного приробітку робітників, який ґрунтується на застосуванні групового нормативу виконання норм праці „обумовленого зусиллями робітників". Пропонуються: алгоритм формування відрядного приробітку, методика аналізу факторів перевиконання робітниками-відрядниками норм часу і розрахунку структури відрядного приробітку.
метод формування відрядного приробітку, методика аналізу факторів перевиконання робітниками норм часу, розрахунок структури відрядного приробітку

Відрядний приробіток заснований на застосуванні групового нормативу виконання норм праці, „обумовленого зусиллями робітників". Він характеризує ступінь перевищення досягнутого, що в середньому склався, рівня інтенсивності праці робітників над рівнем, який використовується при нормуванні праці.

В сьогоднішніх умовах слід науково обґрунтувати метод підвищення продуктивності та інтенсивності праці без порушень технологічної дисципліни виробництва продукції, вирішення виробничих і комерційних завдань за рахунок відрядного приробітку як фактора забезпечення успіху та ефективності економічного зростання, поточної та перспективної конкурентоспроможності.

Сучасний незадовільний стан дотримання технологічної дисципліни на підприємствах машинобудівного комплексу України, що визнається виробниками і науковцями, потребує вивчення проблем управління мотивацією як окремих робітників так і колективів виробничих підрозділів і розробки ефективних засобів по усуненню цього недоліку. Не дивлячись на те, що питанням стимулювання підвищення ефективності виробничого процесу, в першу чергу, за рахунок чіткого дотримання технологічної дисципліни, вибору форм, методів та інструментів регулювання цих процесів приділяли увагу вітчизняні вчені, деякі з них залишилися поза їхньою увагою. Вони, насамперед, стосуються забезпечення вказаного процесу на рівні машинобудівних підприємств необхідним дієвим механізмом, який стимулює виробничий колектив і окремих робітників, а також власну ініціативу останніх, на перегляд технічно обґрунтованих норм часу (виробітку) без порушення технології виробництва продукції. Запропонувати методи і інструменти можливого вирішення окремих означених питань ми й спробуємо у рамках цієї роботи.

Метою статті є: обґрунтувати і запропонувати до впровадження у господарську діяльність науково - обґрунтованого методу формування відрядного приробітку, що обмежує можливість отримання останнього робітниками за рахунок порушення технологічної дисципліни.

Дослідження показали, що для робітників-відрядників однієї спеціальності, рівень виконання норм праці, „обумовлений зусиллями працівників", достатньо стабільний. В межах цього встановленого рівня виконання норм праці, оплату за продукцію пропонується здійснювати з розрахунку повних відрядних розцінок. За продукцію, що вироблена понад встановленого нормативу, оплату здійснюють за зниженими розцінками. Цей метод не є простим обмеженням виробітку, а представляє

собою комплекс заходів, що створюють для робітників такі економічні і організаційні умови, коли зростання їх заробітної плати стає можливим тільки у зв'язку з зростанням продуктивності праці за рахунок удосконалення техніки технології, прийомів і методів праці, підвищенням її інтенсивності при подальшому перегляді норм часу з ініціативи робітників.

Далі ми розглянемо алгоритм методу формування відрядного приробітку; методику аналізу факторів перевиконання робітниками норм часу (виробітку) та розрахунку структури відрядного приробітку.

Алгоритм застосування методу формування відрядного приробітку робітниками-відрядниками:

1. Розраховуємо середній індекс рівня виконання робітником-відрядником норм виробітку:

$$I_{нср} = \frac{T_{ф.а}}{T_{вст.а}} \quad \text{або} \tag{1}$$

$$I_{нср} = \frac{H_{ф.а}}{H_а}, \tag{2}$$

де $T_{ф.а}$; $T_{вст.а}$ – фактично відпрацьована кількість нормо-годин і величина нормованого часу за плановий період, відповідно;

$H_{ф.а}$; $H_а$ – фактичний виробіток і норма виробітку деталі *а*.

2.1 Порівнюється індекс середнього рівня виконання норм виробітку з індексом рівня виконання норм часу, „обумовленого зусиллями робітників", орієнтовані величини яких наводяться в таблиці 1. Конкретні значення індексу виконання норм часу „обумовленого зусиллями робітників" для відрядників різних спеціальностей встановлюються відповідно методики аналізу факторів перевиконання робітниками норм часу (виробітку) та розрахунку структури відрядного приробітку, яка наводиться нижче.

Таблиця 1 – Індекс рівня виконання норм праці „обумовленого зусиллями робітників"

Група робітників				
Токарі	Фрезерувальники	Свердлильники	Електрозварники	Слюсарі
1,24	1,24	1,24	1,42	1,42

2.2 В тому випадку, якщо індекс середнього рівня виконання норм виробітку не перевищує індекс рівня виконання норм виробітку „обумовленого зусиллями робітників" розрахунок заробітної плати здійснюється традиційним способом за формулою (6).

2.3 Визначається коефіцієнт перевищення індексу середнього рівня виконання норм виробітку ($I_{н\ ср}$) над індексом рівня виконання норм виробітку „обумовленого зусиллями робітників" ($I_{н\ з\ р}$) з врахуванням коефіцієнту, що враховує індивідуальний рівень виконання норм, „обумовлений зусиллями робітників".

$$K_{н\,пер} = \frac{I_{нср}}{I_{н\,з\,р} * K_{нi}}, \tag{3}$$

де $K_{нi}$ - індивідуальний коефіцієнт рівня виконання норм „обумовленого зусиллями робітників".

В залежності від коефіцієнту перевищення ($К_{н\ пер}$) за таблицею 2 встановлюємо коефіцієнт зниження тарифних ставок ($К_{тс\ зн}$) .

Таблиця 2 – Коефіцієнт зниження тарифних ставок в залежності від величини коефіцієнту перевищення

	Коефіцієнти перевищення ($К_{н\ пер}$)			
	1,00-1,05	1,06-1,1	1,11-1,15	1,16
Коефіцієнти зниження тарифних ставок ($К_{тс\ зн}$)	0,85	0,75	0,65	0,5

3.1 Розраховується величина заробітної плати робітника, що включає відрядний заробіток і премії з фонду заробітної плати (премії з фонду заробітної плати на частину відрядного заробітку, зумовленого порушеннями технологічної дисципліни робітникам не нараховуються) з врахуванням зниження тарифних ставок за формулою:

$$З_{від} = Н_а * Р_{від\ а} * І_{н з р} * К_{н і}(1 + \frac{П_{як}}{100} + \frac{П_е}{100}) + (Н_{фа} - Н_а * І_{н з р} * К_{н і}) Р_{від.а} * К_{тс зн}\ (грн.), \quad (4)$$

де $Р_{від.а}$ – відрядна розцінка на *а*-ту детале-операцію, грн./деталь

$$Р_{від\ а} = m_а * Т_а\ \ (грн./деталь), \quad (5)$$

де $m_а$ – тарифна ставка, що відповідає складності виконуваної роботи (грн./год.)

$Т_а$ - норма часу на виготовлення детале-операції (год.);

$П_{як}$ – доля премій з фонду заробітної плати до відрядного заробітку за якість продукції, що випускається, (%);

$П_е$ - доля премій з фонду заробітної плати до відрядного заробітку, що встановлюється за перевиконання плану з номенклатури, (%);

У - кількість рівнів зниження тарифних ставок.

3.2 Визначаємо величину заробітної плати робітника, що включає відрядний заробіток і премії з фонду заробітної плати „традиційним" способом:

$$З^{тр}_{від} = Н_{ф.а} * Р_{від\ а}(1 + \frac{П_{як}}{100} + \frac{П_е}{100})\ \ (грн.). \quad (6)$$

3.3 Визначається величина втрат в заробітній платі $(З_{вт})$ робітника для випадку випуску продукції з порушеннями технологічної дисципліни:

$$З_{вт} = З^{тр}_{від} - З_{від}\ \ (грн.). \quad (7)$$

4. Робітник попереджується, що якщо він в тижневий термін не пояснить причини перевиконання встановленого рівня норм часу „обумовленого зусиллями робітників", то перевиконання буде класифікуватися як отримане за рахунок порушення технологічної дисципліни. Внаслідок цього будуть впроваджені санкції, про розмір яких робітник попереджується.

5.1 В тому випадку, якщо робітник пояснює, що причиною перевищення досягнутого рівня виконання норм часу над рівнем „обумовленим зусиллями робітників" є удосконалення техніки, технології, прийомів і методів праці без підвищення її інтенсивності, то відповідними службами перевіряється обґрунтованість пояснення робітника. У випадку необгрутованості пояснення впроваджуються санкції і заробітна плата розраховується за формулою (4).

5.2 Коли пояснення робітника відповідає дійсності, встановлюється більш високий індивідуальний рівень виконання норм виробітку „обумовленим зусиллями робітників", шляхом введення коефіцієнту $К_{н\ і}$. Відповідними службами розробляється план-графік заходів з впровадження новацій запропонованих робітником в виробництво і здійснення їх технічної підготовки.

5.3 На основі план-графіку заходів щодо впровадження новацій, запропонованих робітником у виробництво, встановлюються терміни і величина норми виробітку, що підлягає перегляду з ініціативи робітника. Розраховується розмір премії за зниження трудомісткості. При роботі за технічно обґрунтованими нормами також розраховуються підвищені відрядні розцінки і розмір одноразової винагороди за перегляд технічно обґрунтованих норм виробітку. Результати доводяться до робітника.

Порядок розрахунку наводиться нижче.

5.3.1 З врахуванням новацій, запропонованих робітником, взамін базової норми часу ($T_{ба}$) встановлюється нова норма часу на детале-операцію ($T_{на}$).

5.3.2 Визначається коефіцієнт підвищення жорсткості нової норми порівняно з базовою:

$$K_{п\,ж} = \frac{T_{ба}}{T_{на}}. \qquad (8)$$

5.3.3 Розмір премій до відрядної розцінки за зниження трудомісткості детале-операції становить:

$$П_а = (T_{па} - T_{на}) * K_{пер} \quad (грн./дет.), \qquad (9)$$

де $T_{па}$ – норма часу, що передувала перегляду норми з ініціативи робітника;

$K_{пер}$ – коефіцієнт, що враховує перевищення базової норми над новою і ступінь прогресивності норм, що використовуються (табл..3).

Таблиця 3 - Значення коефіцієнтів, що враховують перевищення базової норми над новою і ступені прогресивності застосовуваних норм

Коефіцієнт підвищення жорсткості $K_{п\,ж}$	Коефіцієнти ($К_{пер}$)	
	Дослідно-статистичні норми	Прогресивні норми
1,00-1,05	0,1	0,30
1,06-1,10	0,15	0,35
1,11-1,15	0,20	0,40
1,16-1,2	0,25	0,45
1.21-1,25	0,3	0,50

5.3.4 При перегляді робітникам-відрядникам прогресивної норми часу визначається підвищена частина відрядної розцінки за перегляд технічно обґрунтованої норми:

$$П_{та} = m\,a(T_{па} - T_{на}) * 0{,}4 \quad (грн.\,за\,дет./опер.). \qquad (10)$$

5.3.5 Визначається величина сумарної відрядної розцінки за деталь, на яку норма часу переглянута з ініціативи робітника:

$$Р^{к}_{від\,с} = Р^{н}_{від\,а} + \sum П_а + \sum П_{та} \quad (грн./деталь), \qquad (11)$$

де *к* –кількість переглядів норми часу з ініціативи робітників.

5.4 Для робітників, які переглядають технічно обґрунтовані норми, розраховується величина одноразової винагороди в відповідності з розробленим положенням.

6. Якщо робітник відрядник в обумовлений термін переглядає норму часу, йому встановлюється нова норма виробітку ($Н^{н}_{а}$), сумарна відрядна розцінка ($Р^{к}_{від\,с}$), що включає нову відрядну розцінку ($Р^{н}_{від\,а}$), премію за зниження трудомісткості ($\sum П_а$),

підвищену частину відрядної розцінки ($\sum П_{та}$) і одноразову винагороду за перегляд технічно обґрунтованих норм. При цьому індивідуальний коефіцієнт відміняється. Для всіх інших робітників впроваджується нова норма часу ($T_{на}$), виробітку ($H_a^н$) і відрядна розцінка ($P_{від\ а}^н$). В тому випадку, коли в обумовлений термін робітник відрядник норму не переглянув, адміністрація її замінює. Індивідуальний коефіцієнт відміняється і впроваджується нова норма часу ($T_{на}$), відрядна розцінка ($P_{від\ а}^н$) і норма виробітку ($H_a^н$). При цьому ніякі види винагород не встановлюються. Пріоритет в перегляді норм належить робітнику, який подав заяву щодо удосконалення техніки або технології.

7.1 Якщо робітник відрядник заявляє, що причиною досягнутого рівня виконання норм часу над рівнем „обумовленим зусиллями робітників" є більш висока, ніж обумовлена нормою, інтенсивність праці, відповідними службами перевіряється обґрунтованість заяви робітника. У випадку необґрунтованості заяви впроваджуються санкції і заробітна плата розраховується за формулою (4).

7.2 У разі обґрунтованості заяви робітника відрядника, встановлюється більш високий індивідуальний рівень виконання норм виробітку „обумовлений зусиллями робітників", шляхом введення коефіцієнту $К_{н\ і}$. Відповідними службами розробляють заходи щодо впровадження передового досвіду у виробництво.

7.3 Вивчається можливість перегляду норм часу з ініціативи робітників. Розраховується розмір премій за зниження трудомісткості продукції за формулами (8),(9), при умові роботи за технічно обґрунтованими нормами - підвищена частина відрядної розцінки за формулою (10), загальна відрядна розцінка за формулою (11) і одноразова винагорода за перегляд технічно обґрунтованих норм. Результати розрахунків доводяться до робітників. Відрядникам, що переглядають норми виробітку з своєї ініціативи, впроваджуються усі види винагород.

7.4 Усім робітникам, що працюють за досвідом ініціаторів з підвищення норм (часу) виробітку встановлюється більш високий індивідуальний рівень їх виконання шляхом введення коефіцієнтів $К_{н\ і}$. Відрядникам, що переглядають норми (часу) виробітку, вводяться усі види винагород. В тому випадку, якщо робітники відрядники, яким введений коефіцієнт $К_{н\ і}$, норми за своєю ініціативою не переглядають, норми змінюються адміністрацією. Усі нові виплати і винагороди здійснюються тільки робітникам, що переглянули норми (часу) виробітку за своєю ініціативою, до заміни їх адміністрацією підприємства.

Як уже відмічалося, важливим моментом формування методу відрядного приробітку є застосування методики аналізу факторів перевиконання робітниками норм часу та розрахунку структури відрядного приробітку. Для цього на робочих місцях методом хронометражу встановлюються фактичні витрати часу на виконання елементів операцій і технологічних прийомів. На верстатних робочих місцях при виконані відрядниками однакових детале-операцій без зміни режимів обробки застосовується спрощений метод, за допомогою якого контролюється тільки машинний (основний) час ($T_{ов}$), кількість деталей, що виготовляються ($К_в$) і загальний час, який витрачається на їх виготовлення ($T_в$). При такому методі спостережень контролюється величина оперативного часу, що уявляє собою суму машинного (основного) часу ($T_{ов}$) і безперервного допоміжного часу ($T_{доп}$).

Для верстатних робіт при спрощеному методі хронометражних спостережень величина оперативного часу визначається за формулою:

$$T_{оп\,в} = \frac{T_в}{K_в}, \qquad (12)$$

допоміжний час встановлюється за формулою:

$$T_{допв} = T_{опв} - T_{ов}. \quad (13)$$

Результати спостережень фіксуються в „Спостережному листі хронометражу".

Далі з'ясовуємо, що відрядники перевиконують норму часу за рахунок наступних факторів:

- більш високої, а ніж передбачено в нормах, інтенсивності праці, швидкості, вміння;
- порушень технологічної дисципліни.

В першому випадку, при виконані верстатних робіт вплив здійснюється тільки на допоміжний час. При виконанні робіт, пов'язаних з застосуванням ручної праці, поряд з допоміжним часом, здійснюється вплив і на основний час. Скорочення як основного так і допоміжного фактичного часу, порівняно з часом встановленим нормою, в обох випадках слід розглядати як пов'язане з зусиллями робітників.

В другому випадку, скорочення основного фактичного машинного часу ($T_o^ф$) проти встановленого нормою часу ($T_o^{вст}$), здійснюється за рахунок порушень технологічної дисципліни. При чому, порушення технологічної дисципліни можуть бути пов'язані як з прямим порушенням технології виробництва, так і з удосконаленням технологічних процесів, обладнання і інструментів, що застосовуються, прийомів і методів праці.

Таким чином, аналізуючи вплив на результативність праці першої групи факторів, ми визначаємо фактичну норму оперативного часу ($T_{оп}^ф$) і елементи, що входять до її складу: основний фактичний час ($T_o^ф$) і допоміжний фактичний час ($T_{доп}^ф$).

Час скорочення операцій, пов'язаний з зусиллями робітників ($T_{з\ р}$) для верстатних робіт визначається за формулою:

$$T_{з\,рв} = T_{доп}^{вст} - T_{доп}^{ф}, \quad (14)$$

де $T_{доп}^{вст}, T_{доп}^{ф}$ - норма допоміжного часу встановлена і фактична, відповідно.

Для слюсарно-збиральних , ручного електрозварювання, формувальних ручного формування та інших робіт з використанням ручної праці, час скорочення операцій, пов'язаний з зусиллями робітників, визначається за формулою:

$$T_{з\,р\,р} = (T_{доп}^{вст} - T_{доп}^{ф}) + (T_o^{вст} - T_o^{ф}), \quad (15)$$

де $T_o^{вст}, T_o^{ф}$ - встановлена норма основного часу і фактичний основний час витрачений на виконання детале-операції при умові виконання всіх елементів і технологічних прийомів, відповідно.

Час скорочення операцій, пов'язаний з порушеннями технологічної дисципліни для верстатних робіт визначається за формулою:

$$T_{порт\,в} = T_{ов}^{вст} - T_{ов}^{ф}, \quad (16)$$

де $T_{ов}^{вст}, T_{ов}^{ф}$ - норма основного (машинного) часу встановлена і фактична.

Для слюсарно збірних, ручного електрозварювання, формувальних ручного формування та інших робіт з використанням ручної праці, час скорочення операцій, пов'язаних з порушеннями технологічної дисципліни, визначається за формулою:

$$T_{пор} = \sum T_{нев}, \quad (17)$$

де $\sum T_{нев}$ – сума часу невиконаних робітниками елементів операцій і технологічних прийомів, передбачених технологією.

Далі розраховуються індекси:

- виконання робітником норми оперативного часу за формулою:

$$I_{н\,оп\,р} = \frac{T_{оп}^{вст}}{T_{оп}^{ф}}, \quad (18)$$

де $T_{оп}^{вст}$,$T_{оп}^{ф}$ - встановлений нормою і фактичний оперативний робочий час;

- виконання робітником норми оперативного часу, зумовленого його зусиллями:

$$I_{н\,оп\,з\,р} = \frac{T_{оп}^{вст} - T_{пор}}{T_{оп}^{ф}}; \quad (19)$$

- виконання робітником норми оперативного часу, зумовленого порушеннями технологічної дисципліни:

$$I_{н\,оп\,т\,р} = \frac{T_{оп}^{вст} - T_{з\,р}}{T_{оп}^{Ф}}. \quad (20)$$

Визначається структура перевиконання норм оперативного часу:

- частка, зумовлена зусиллями робітників:

$$Д_{з\,р} = \frac{T_{з\,р}}{T_{з\,р} + T_{пор}} \quad ; \quad (21)$$

- частка, зумовлена порушеннями технологічної дисципліни:

$$Д_{пор\,т} = \frac{T_{пор}}{T_{з\,р} + T_{пор}}. \quad (22)$$

Так як оперативний час ($T_{оп}$) складає основну частку штучного часу ($T_{шт}$), то структура перевиконання оперативного часу адекватно відображує структуру штучного часу і відрядного приробітку робітника.

На останнє визначаємо частки відрядного приробітку робітників:

- зумовлених зусиллями робітників:

$$B_{пр\,з\,р} = B_{пр\,заг} * Д_{з\,р}; \quad (23)$$

- зумовлених порушеннями технологічної дисципліни:

$$B_{пр\,пор\,т} = B_{пр\,заг} * Д_{пор\,т}. \quad (24)$$

Таким чином, формування відрядного приробітку це один з важливих чинників, що активно впливає на підвищення інтенсивності праці робітників без порушення технологічної дисципліни і, що актуально, за рахунок їх власної ініціативи. Тому проблема, яка розглянута, значуща, має багато аспектів і потребує своєї подальшої розробки.

Список літератури

1. Оплата труда на предприятиях различных форм собственности: Комплект нормативно методических материалов. – Харьков: Райдер, 1998. – 202 с.
2. Труд и заработная плата: Сборник нормативных документов. –Харьков: Консультант, 2002.– 177 с.
3. Фильштейн Л.М., Плаксов В.А. Планирование производительности труда и зароботной платы на машиностоительном предприятии. – Кіровоград, 1992. – 87 с.
4. Фільштейн Л.М., Плаксов В.А. Нормування праці у машинобудуванні. – Кіровоград: КІСГМ, 1993. - 60 с.

В статье рассматривается метод формирования сдельного приработка рабочих, который основывается на применении группового норматива выполнения норм труда «обусловленного усилиями рабочих». Предлагаются: алгоритм формирования сдельного приработка, методика анализа факторов перевыполнения рабочими сдельщиками норм времени и расчета структуры сдельного приработка.

In clause the method of formation of price-work extra earnings of workers which is based on application of the group specification of performance of norms of work " caused by efforts of workers " is considered. Are offered: algorithm of formation of price-work extra earnings, a technique of the analysis of factors перевыполнения working pieceworkers of norms of time and calculation of structure of price-work extra earnings.

УДК 331.101

О.Ю.Соловйов, асп.
Інститут демографії та соціальних досліджень, м. Київ

Теоретичні засади відтворення трудового потенціалу підприємства в умовах ринкових відносин

В статті розкриваються зміст та природа процесу відтворення трудового потенціалу підприємства в умовах становлення ринкових відносин, а також розкривається особливість впливу основних фаз відтворення трудового потенціалу на конкурентоспроможність підприємства

трудовий потенціал, відтворення трудового потенціалу, фази відтворення, формування трудового потенціалу, розподіл трудового потенціалу, використання трудового потенціалу, організаційна культура

Характерною особливістю розвитку більшості країн світу на початку XXI століття є трансформації від традиційного індустріального суспільства до сучасного, інформаційно-сервісного. У зв'язку з цим провідні вітчизняні і зарубіжні вчені вважають, що саме рівень якості робочої сили визначає соціально-економічне становище будь-якої країни на світовій арені.

Ось чому в умовах, коли першочергового значення в поглибленні ринкових реформ починають набувати якісні фактори економічного зростання, одномірний та стандартний розгляд трудових ресурсів у статиці негативно відбивається на визначенні якісно нових підходів до процесу територіального управління ними.

Розширене використання в науковому обігу такої економічної категорії, як трудовий потенціал, визначається:

1. Потребою трансформації традиційних поглядів на роль і місце людини в процесі виробництва за умов постійного стрімкого розвитку науково-технічного прогресу.
2. Характером демографічного процесу, що характеризується поступовим зниженням частки населення в працездатному віці.
3. Вичерпанням можливостей подальшого збільшення ємкості категорії трудових ресурсів, перш за все як облікової, та необхідністю її економізації.[5]

Отже, трудовий потенціал відбиває сучасний більш широкий погляд на місце людини у виробництві, що виявляється особливо необхідним за умов переходу економіки держави до ринкової моделі розвитку.

В умовах становлення ринкових відносин центр ваги у проведенні економічних реформ та управлінні соціально-економічними процесами переноситься на рівень підприємства. Тому розробка теоретико-методичних і практичних підходів до регулювання якості трудового потенціалу на підприємствах набуває особливого наукового та практичного інтересу, зокрема, це стосується процесів відтворення трудового потенціалу підприємства.

Питанню відтворення якісних та кількісних характеристик трудового потенціалу населення присвятили свої праці багато як українських, так і зарубіжних авторів, серед яких С. Бандур, Д. Богиня, М. Долішній, С. Злупко, І.Лукінов, В.Онікієнко, В.Піскунов, В.Приймак, С.Пирожков, С.Писаренко, О.Хомра, Н. Кім, Н.Тітова, О.Левченко та ін.[1,3,5,6,8,9]

У той же час дослідженню різних аспектів відтворення трудового потенціалу підприємства саме в ринкових умовах приділено недостатньо уваги.

У зв'язку з цим, метою данної статті є дослідження природи процесу відтворення трудового потенціалу підприємства в умовах становлення ринкових відносин та розкриття особливостей основних фаз відтворення трудового потенціалу і визначення їх впливу на конкурентоспроможність підприємства в цілому.

Поряд з цим становлення ринкових відносин обумовлює необхідність подальшого поглибленого системного дослідження природи якості трудового потенціалу та її впливу на розвиток регіонального ринку праці, а також розробки механізму її регулювання на рівні підприємства.

Становлення ринкових відносин не лише не знизило значущості категорії "трудовий потенціал", а**,** навпаки, вимагає поглибленого її дослідження з урахуванням сучасних соціально-економічних перетворень. Необхідність реалізації нових принципів управління економічними процесами відкривають актуальність й перспективність розвитку останньої. Вона дає змогу на територіальному рівні перейти від безпосереднього управління трудовими ресурсами до регулювання соціально-економічного середовища руху робочої сили, а на галузевому — загалом до стратегічного управління трудовим потенціалом і ефективним його використанням, зокрема, у певних виробничих умовах.

Головна специфіка сутності трудового потенціалу полягає у тому, що під впливом постійних змін суспільних форм і видів праці поступово розвивається людський фактор, підвищуються якісні характеристики робочої сили. Це, в свою чергу, має зворотний вплив на виробництво і зумовлює необхідність якісного оновлення форм його організації. При цьому останні супроводжуються тим, що індивіди, по-перше, як носії здатності до праці, по-друге, як учасники процесу праці загалом, по-третє, як члени суспільства, вступають з цього приводу в певні відносини, які становлять основний зміст трудового потенціалу як соціально-економічної категорії.

Трудовий потенціал як складна соціально-економічна категорія, з одного боку, відображає рівень розвитку продуктивних сил, з іншого − характеризується складною системою взаємозв'язків з виробничими відносинами, базисом, надбудовою, тенденціями соціально-політичного розвитку, демографічними, національними традиціями, численними соціокультурними факторами і відтворюється разом з ними. У взаємодії продуктивних сил і виробничих відносин формується нова якість трудового потенціалу. Формою розвитку, руху трудового потенціалу є процес відтворення. Докладніше цей процес розглянуто Панкратовим А.С., який визначив, що відтворення трудового потенціалу є процесом постійного відновлення, повторення або поновлення споживаного (функціонуючого) трудового потенціалу в суспільному виробництві [7].

На думку багатьох вчених, процес відтворення трудового потенціалу, аналогічно до процесу відтворення суспільного продукту, у своєму русі послідовно проходить фази виробництва, розподілу, обміну та споживання. Інші вважають, що процес відтворення трудового потенціалу являє собою єдність трьох фаз: формування, розподілу та використання [1].

На нашу думку, відтворення трудового потенціалу слід також розглядати як 3-фазний процес, який включає: формування трудового потенціалу в певному кількісному та якісному вираженні; розподіл за основними сферами та галузями суспільного виробництва; використання (реалізація) трудового потенціалу відповідно до потреб підприємства. З переходом до ринкових відносин виникла необхідність у поглибленому аналізі стадії розподілу; її значення у відтворювальному процесі істотно зросло. Це пов'язано з підвищенням ролі ринку праці у використанні трудового потенціалу.

Формування трудового потенціалу − початковий етап відтворювального процесу і відіграє в ньому вирішальну роль, оскільки саме ця фаза визначає розвиток усіх наступних. Значення цієї фази підкреслюється Котляром А. Е. у тому розумінні, що перш ніж робоча сила буде розподілятись і використовуватися, вона повинна бути сформована як у якісному, так і в кількісному аспектах. Таке її кількісне і якісне становлення відбувається у фазі виробництва [4]. Розширення ринкових відносин вносить нові моменти в процес формування трудового потенціалу, зміщуючи центр ваги на якісне його вдосконалення, підвищення рівня загальної та професійної підготовки кадрів, на зростання соціальної і трудової активності.

У фазі формування трудового потенціалу виділяють три моменти. По-перше, в цій фазі відбувається відновлення та розвиток здатності до праці функціонуючої робочої сили. По-друге, формується нова робоча сила, яка забезпечує покриття природного зменшення та приріст існуючої робочої сили. По-третє, здійснюється розширене відтворення якісних аспектів робочої сили шляхом набуття нових знань, досвіду та інтелектуалізації праці. У сукупності ці три моменти забезпечують збереження та подальший розвиток трудового потенціалу підприємства.

Розподіл і перерозподіл трудового потенціалу за сферами застосування праці − друга фаза його відтворення. На цій стадії вирішуються наступні завдання: соціально-демографічного і професійно-кваліфікаційного розподілу; розподілу трудового потенціалу за сферами матеріального та нематеріального виробництва, а також за підприємствами різних форм власності; розподіл за робочими місцями на підприємствах, в організаціях тощо. Структурна перебудова економіки, що відбувається в останні роки, є причиною до значного перерозподілу трудового потенціалу між виробничою і невиробничою сферами, між підприємствами виробничої та невиробничої форм власності. Цю об’єктивну в цілому тенденцію підсилили негативні процеси: спад виробництва в багатьох галузях, значні галузеві розбіжності в рівні оплати праці, хронічна заборгованість з її виплати тощо.

Використання трудового потенціалу − заключна фаза в процесі відтворення. Використання трудового потенціалу тісно пов’язане з його формуванням і розподілом. Чим більший сформований трудовий потенціал, тим вища його віддача у фазі використання. Аналогічно, чим раціональніше розподілені трудові ресурси в розрізі окремих територій і галузей, тим значнішим може бути результат, досягнутий від використання однієї й тієї ж величини сформованого трудового потенціалу. Тому етап використання трудового потенціалу є показником ефективності фази його формування. Водночас процес використання трудового потенціалу здійснює досить активний зворотній вплив на процеси формування та розподілу, диктує їм свої вимоги, створює нові стимули для їх удосконалення. Для підвищення ефективності реалізації трудового потенціалу ключова роль відводиться формам його використання − екстенсивній та інтенсивній. Екстенсивна форма передбачає залучення до господарського обігу його кількісної складової, а інтенсивна – характеризується введенням якісної складової трудового потенціалу.

В умовах трансформації економічної системи докорінно змінюється зміст взаємопов’язаних фаз відтворення трудового потенціалу. Так, у фазі формування зменшується роль факторів, що впливають на кількісну компоненту трудового потенціалу, й одночасно зростає значення умов, які забезпечують його якісний аспект (освіту, підвищення рівня здоров’я, інтелектуалізацію праці тощо). У фазі розподілу відбувається переміщення трудових ресурсів у ті сфери діяльності, де забезпечується максимальна ефективність їх використання. При цьому ринкові відносини виступають специфічним регулятором розподілу та перерозподілу робочої сили.

Відтворювальний цикл трудового потенціалу, як пропонують деякі автори,

можна також подати як і такий, що складається з двох фаз: фази формування, в процесі якої відтворюються кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу, та фази використання (реалізації), в якій споживається робоча сила і створюється продукт, частина якого знову залучається до процесу формування трудового потенціалу [11]. У зв'язку з цим слід докладніше розглянути саме ці фази відтворення трудового потенціалу.

Формування трудового потенціалу підприємства – особлива стадія, в процесі якої закладається основа його інноваційного потенціалу і перспективи подальшого розвитку. На формування трудового потенціалу підприємства значний вплив справляють такі фактори, як:

організаційна культура, так, проблема організаційної культури підприємства та її впливів на трудовий потенціал працівника ґрунтовно викладена в ряді останніх монографій і підручників. Зокрема, Співак В. А. визначає організаційну культуру підприємства як спосіб дій, характерний для працівників організації, що включає в себе визнані всіма цінності, ідеали, звичаї та ритуали, що не дозволяють підприємству піддаватися будь-яким примхам ринку або керівництва [10];

мотиваційний механізм, спрямований на створення оптимальних умов для реалізації здатності людини до творчої праці, сприятливого психологічного клімату в колективі і можливостей професійного та посадового зростання; він також передбачає безперервну освіту, що сприяє постійному збагаченню і вдосконаленню потенційних можливостей співробітників підприємства;

особистісні якості, що враховують досвід, знання і навички, з якими індивід приходить в організацію, фактори сумісності людей, що впливають на відносини між співробітниками колективу, рівень виснажливості і привабливості праці, а також індивідуальні цінності кожного окремого співробітника.

Процес формування трудового потенціалу підприємства повинен включати:

– планування (визначення) потреби в людському капіталі, що слід розглядати як самостійну сферу планування, а не як "побічний продукт" інших сфер планування. Планування потреби повинне здійснюватися цілеспрямовано на основі систематичного збору інформації про якісний і кількісний попит на людський капітал;

– задоволення попиту, яке здійснюється шляхом залучення, підбору і наймання кадрів;

– адаптацію і профорієнтацію, тобто введення прийнятого співробітника в організацію, орієнтацію на те, що від нього очікують створення умов, які сприяють швидкому залученню індивіда до справ підприємства;

– вживання заходів, спрямованих на підвищення у працівника почуття задоволеності працею, скорочення плинності кадрів й досягнення стабільності трудового колективу.

Важливою складовою в процесі формування трудового потенціалу, на думку автора погляд, є планування потреби в людському капіталі. Відхилення чисельності персоналу від науково обґрунтованої потреби підприємства як у бік зменшення, так і в бік збільшення, впливає на ефективність подальшого використання трудового потенціалу підприємства. Брак персоналу веде до недовикористання виробничих потужностей, зростання навантаження на працівників; надлишок – до недовикористання їхніх потенційних можливостей. Тому при плануванні потреби в персоналі повинні бути обґрунтовані чисельність і структура персоналу підприємства. В арсеналі економістів із праці були методи розрахунку чисельності робітників у професійному розрізі: за трудомісткістю випуску продукції, за робочими місцями, за нормативною чисельністю і нормами обслуговування. Планові розрахунки чисельності погоджувалися з планами технічного прогресу, які включали заходи технічного,

технологічного й організаційного характеру, що визначали зміну чисельності в конкретних професіях. Однак цей досвід розрахунків більшою мірою стосувався підприємства, функціонування якого було відносно стабільним протягом тривалого періоду часу. Натомість перехід до ринку докорінно змінює ситуацію. Знижується стабільність виробництва у зв'язку з:

– потребою в перебудові виробництва, пов'язуванням обсягу продукції з попитом на неї;

– більшою орієнтацією на інновації, на випуск нової продукції (часто принципово нової за своїми споживчими властивостями і нової стосовно спеціалізації підприємства);

– необхідністю паралельного існування на підприємстві виробництва вже освоєної продукції і процесу освоєння нових видів продукції з організацією нових виробництв;

– змінами в оргструктурі самого підприємства внаслідок інтеграційних і дезінтеграційних процесів.

Поряд з перерахованими вище причинами, при обґрунтуванні чисельності та структури персоналу підприємства необхідними є:

– врахування обмежень, пов'язаних з фінансовим станом підприємства і тенденціями його зміни;

– спрямованість на розробку реорганізаційних заходів у сфері персоналу на основі принципів антикризової стратегії виживання;

– забезпечення під час розробки й реалізації реорганізаційних заходів взаємозв'язку, збалансованості та загальної спрямованості в ресурсних і продуктових потоках підприємства.

Таким чином, формування трудового потенціалу підприємства реалізується за допомогою системи заходів у межах кадрової політики. Вони можуть бути спрямовані на нарощування і розвиток трудового потенціалу, у чому підприємство значною мірою має бути зацікавленим. Це може бути стабілізація колективу, збільшення "капіталовкладень" у робочу силу, сприяння розвитку персоналу та ін. Можна задовольнятися існуючим рівнем і всі зусилля спрямовувати на раціональне використання потенціалу шляхом створення умов для розкриття можливостей робочої сили щодо високопродуктивної праці і тим самим забезпечити віддачу від засобів, витрачених на робочу силу раніше. Не виключений і такий варіант: звільнення зайвої робочої сили, заміна її на більш відповідну за своїми якостями потребам виробництва, умовам його ефективного функціонування [11].

Наступна важлива фаза відтворення трудового потенціалу − його використання, що охоплює різні аспекти функціонування трудового потенціалу в процесі виробничої діяльності.

Процес використання трудового потенціалу повинен базуватися на:

– виявленні трудового потенціалу індивідів, забезпеченні умов і організації праці, що сприяють більш повній його реалізації;

– максимальному впливі на трудову мотивацію і підвищенні ролі стимулів у трудовій діяльності, в тому числі на розширенні матеріальних стимулів;

– вдосконаленні формальних і неформальних комунікацій усередині підприємства;

– підвищенні в індивідів почуття задоволеності працею, скороченні плинності кадрів і досягненні стабільності колективу.

Поряд з розглядом загальних питань використання трудового потенціалу підприємства, видається доцільним зупинитися на конкретних шляхах реалізації наявних у нього можливостей:

– підвищення освітнього та кваліфікаційного рівнів працівників;

– перехід до ринкових відносин припускає значне звільнення працівників, а також істотні зрушення в пропорціях зайнятості;

– підвищення ефективності використання живої праці необхідно розглядати в тісному взаємозв'язку з використанням уречевленої праці. Тут набуває вирішального значення визначення оптимальної чисельності персоналу на підприємстві;

– удосконалення всієї системи управління трудовим потенціалом.

Таким чином, в умовах ринкових відносин питання відтворення трудового потенціалу постає з ще більшою актуальністю, без вдалого вирішення якого неможливо забезпечити конкурентоспроможність як окремих вітчизняних підприємств, так і національної економіки загалом.

Список літератури

1. Долішній М., Злупко С., Злупко Т., Токарський Т. Трудовий потенціал, зайнятість і ринок праці. – Львів,1997.
2. Заяц Т. Территориально-отраслевое управление сферой воспроизводства рабочей силы Украины // Экономика Украины. − 1997. − №7. − С. 36−42.
3. Ким М. Н. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление: Учеб. пособие. Харьков: ХНУ имени В.Н. каразина, 2003. − 250 с.
4. Котляр А. Э. Формирование и использование трудового потенциала // Вопросы экономики. − 1986. − №6. − С. 23−24.
5. Левченко О.М. Якість трудового потенціалу регіону. Монографія. – Кіровоград: «КОД», 2002 р. – 136 с.
6. Оникиенко В.В. Программно-целевое управление воспроизводством трудовых ресурсов / В. В. Оникиенко, Э. М. Либанова, В. Ф. Онищенко. – К.: Наукова думка, 1983. – 224 с.
7. Панкратов А.С. Управление воспроизводством трудового потенциала. −М.: Изд. МГУ, 1988. –280с.
8. Пирожков С. И. Воспроизводство трудового потенциала // Экономика советской Украины. – 1991. − №7. – С. 8-19.
9. Приймак В.І. Трудовий потенціал і механізм його реалізації в регіоні: Монографія. – Львів: Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2002. - 383 с.
10. Спивак В. А. Корпоративная культура: теория и практика. − СПб.: Питер, 2001. − 56 с.
11. Федоркина Т. М. Пофазний аналіз відтворення трудового потенціалу регіону // Вісн. технол. ун-ту Поділля. Ч. 1. − 2002. − № 2 . − С. 35-38.

В статье раскрывается содержание процесса воспроизводства трудового потенциала предприятия в условиях рыночных отношений, а также определяется особенности влияния основных фаз воспроизводства трудового потенциала на конкурентоспособность предприятия.

The essence of the labour potential reproduction process under conditions of market economy is grounded. The ways of the main labour potential reproduction stages influence on the company's competitiveness is determined.

УДК 331.6

А.О. Левченко, ст. викл., канд.екон.наук
Кіровоградський національний технічний університет

Методологічні засади діагностики стану регіонального ринку праці

У статті розглядаються методологічні засади комплексної системи оцінювання стану та тенденцій розвитку регіонального ринку праці за допомогою діагностики. Формулюються завдання дифереціальної, функціональної та прогнозної діагностики регіонального ринку праці.
ринок праці, регіональний ринок праці, диференціальна діагностика, функціональна діагностика, прогнозна діагностика, режим функціонування РРП

В сучасній науковій літературі існують різні версії трактування суті регіонального ринку праці (далі РРП). Різноманітними є підходи й до розробки понятійно-термінологічного та методичного апарату його досліджень, розуміння структури і функцій, пояснення генезису і еволюції розвитку як окремого явища.

Різноманітні визначення РРП є наслідком багатогранності прикладних і дисциплінарних інтересів. Користуючись макро-економічними підходами ринок праці можна трактувати як: форму взаємозв 'язку між найманими робітниками і власниками капіталу та засобів виробництва: систему економічних відносин, які виникають у процесі відтворення робочої сили [1]; сферу формування попиту і пропозиції на робочу силу[2]; середовище, накопичення, відтворення, "реновації", використання людського капіталу; багатопланову сферу економічного і соціально-політичного життя суспільства з субординаційними зв'язками з навколишнім світом; систему суспільних відносин, пов'язаних з наймом та пропозицією праці, тобто з його купівлею та продажем, механізм, що забезпечує узгодження ціни і умов праці між працедавцями і найманими робітниками[3]; механізм чи "інститут" взаємодії споживачів праці і її постачальників, тобто юридичних або фізичних, з одного боку, і конкретних фізичних осіб, які мають фізичні і розумові здібності, професійні знання та навички - з іншого[4].

Однак макроекономічний підхід до визначення ринку праці в регіональному вимірі вимагає доповнень, що описували б всю сукупність органічно поєднаних відносин: як економічних, соціально-трудових, юридично-правових, інституційних, так і територіальних. Саме через їх оцінку, через структурування ринку праці простежується визначення суті регіонального ринку праці .

В економіці РРП вивчається з різних позицій. Під ним розуміють і "сферу відтворення та використання робочої сили, яка обмежена кордонами регіону (так званий первинний ринок)"[2], і "економічний (чи географічний) простір, на якому відбувається процес товарного обігу, ...сфера працевлаштування, в якій взаємодіють покупці і продавці специфічного товару - праці"[1], і "одну з ланок відтворювального процесу робочої сили (процесу обміну), що відбувається у межах конкретної території, або як механізм чи просто територію, на якій надається можливість зайнятості для робітників без зміни їх місця проживання"[5]. Окремі дослідники трактують його як сферу місцевого відбору трудових, виробничих, споживчих і фінансових ресурсів[6].

Отже, незалежно від того під яким кутом трактується регіональний ринок праці, вихідною основою споріднення різних визначень є його територіальна ознака.

З метою забезпечення нормального функціонування регіонального ринку праці та запобігання зростанню безробіття необхідно здійснювати безперервну оцінку рівня його розвитку та застосовувати превентивні заходи щодо його регулювання. Здебільшого, як критерії оцінки стану ринку праці прийнято використовувати такі параметри:

- рівень безробіття;
- рівень хронічного безробіття;
- рівень напруженості;
- питома частка осіб звільнених у процесі масових скорочень та ін.

Існуючі підходи до оцінки стану РРП засвідчують, що у світовій практиці не існує універсального його мірила. Це зумовлює посилений пошук відповідних методик оцінки.

Дослідженням проблем функціонквання, оцінювання стану розвитку та регулювання регіонального ринку праці займались такі відомі вітчизняні вчені як Долішній М.І., Злупко С.М., Онікієнко В.В., Шаленко М., Купалова Г.І., Лібанова Е.М., Заяць Т.А., Садова У.Я., Семів Л.К., Щульц С.Л., Буткалюк К.О., Стадник М.Є., Іванілов О., Фурса В.[2,3,4,6,7,8,9]

Однак всі раніше використовувані методики розрахунку показників оцінки РРП потребують вдосконалення, що пов'язано з запровадженням в Україні міжнародної системи обліку і статистики, переходом на нову методологію (методологію МОП) розрахунку показників зайнятості та безробіття.

Поряд з цим, необхідно використати такі методики дослідження РРП, які б дозволяли комплексно оцінювати як поточний стан РРП, так і тенденції його розвитку

У зв'язку з цим, на нашу думку, слід використовувати методику всебічного комплексного оцінювання стану РРП, тобто діагностику РРП.

Отже, метою данної статті є розкриття методологічних та методичних засад діагностики стану регіонального ринку праці.

Під діагностикою регіонального ринку праці розуміється процес встановлення і вивчення причин і явищ, які характеризують стан системи з метою передбачення можливих відхилень і попередження порушень нормального режиму її функціонування.

Діагностика регіонального ринку праці відноситься до так званої галузевої діагностики, оскільки вивчає стан окремої системи. За видовим поділом регіональна діагностика поділяється на диференціальну, функціональну і прогнозну.

В процесі проведення диференціальної діагностики встановлюється набір найбільш характерних ознак стану системи, які фіксують відхилення від оптимального стану ринку праці. До таких ознак ми відносимо:

- оцінку попиту і пропозиції робочої сили на РРП;
- рівень безробіття;
- рівень охоплення соціальними послугами;
- оцінку інтенсивності руху робочої сили;
- оцінка якості робочої сили та якості послуг соціальних інститутів.

З огляду на те, що встановлення діагнозу базується на всебічному і системному вивченні об'єкту дослідження, функціональна діагностика встановлює причини певного стану системи та оцінює наслідки їх негативного впливу на рівень його розвитку. До функціональної діагностики включаються наступні етапи:

- визначення режиму функціонування РРП (в контексті відтворення робочої сили);

- встановлення причин негативних тенденцій (зовнішніх та внутрішніх факторів) розвитку РРП;
- визначення проблем розвитку і регулювання РРП.

Показник режиму функціонування ринку праці (R) був запропонований львівськими дослідниками Семів Л.К. та Садовою У.Я. Основне його призначення зводиться до оцінки мінливості (в т. ч. циклічності динаміки) розвитку РРП.

Сучасні дослідження проблем регулювання розвитку РРП справедливо націлені на визначення циклічної природи цього руху. Адже сучасна економічна думка, вивчаючи динаміку розвитку суспільства, стає все більш одностайною на рахунок об'єктивного існування перемінності рівнів економічної активності (спадів та підйомів), окремих фаз (піку, спаду виробництва, депресії та пожвавлення) у розвитку соціальних явищ, і зокрема такого феномену, як ринок праці.

Отже, режим функціонування РРП (в контексті умов відтворення робочої сили) використовується для оцінки циклічності динаміки функціонування РРП і визначається за наступною формулою[9]:

$$R = (-1) + \sqrt[n]{\prod_{i=1}^{n}[(З - Б_{ф}) / З]} \qquad (1)$$

де З - норма природного рівня безробіття;

Бф - фактичний рівень безробіття, розрахований за методологією МОП;

n - кількість років спостереження.

Режим дії РРП в контексті відтворення умов його функціонування (можна розглядати й у руслі розвитку теорії людського капіталу) характеризує відповідність економічного середовища, "пристосованого" до певної території ("замовника" праці) місткості ринку праці, потенціалу незайнятого населення, прагнучого працювати за наймом. Він стосується лише тих категорій осіб, які стали суб'єктами ринку праці. Параметри режиму відтворення можуть змінюватись у досить широких межах, однак не можуть виходити за рамки обмеження економічної активності людини.

Об'єктивними передумовами встановлення того чи іншого режиму відтворення, як основи визначення напрямків вдосконалена територіальної організації ринку праці, є диференціація стану соціально-економічного розвитку території під впливом існування природних, історичних, демографічних та соціально-економічних відмінностей.

Виходячи з конкретних умов, рівні режимів можуть бути досить різними. Зокрема, режими можна поділяти на:

- простий (R=1);
- розширений (R>1);
- звужений (R<1).

Їх можна також характеризувати як:

- оптимальний чи неоптимальний;
- прогресивний, стаціонарний чи регресивний тощо.

Прогнозна діагностика проводиться на основі результатів отриманих за допомогою диференціальної і функціональної діагностики, які органічно поєднуються при встановленні кінцевого діагнозу регіонального ринку праці. До прогнозної дігностики слід віднести здійснення прогнозу основних показників стану РРП, а саме:

- визначення перспектив розширення сфери прикладання праці;
- прогнозування обсягу соціальних послуг, які надаються незайнятим громадянам;
- визначення напрямів покращення стану РРП.

В залежності від особливостей і проблем у розвитку регіонального ринку праці, які виявлені шляхом проведення диференціальної та функціональної діагностики, визначаються напрямки діяльності і засоби оздоровлення, здійснюється прогноз його подальшого розвитку.

Під прогнозною діагностикою РРП ми розуміємо наукове обґрунтування вірогідних шляхів і результатів, можливих альтернатив та структури траєкторій майбутнього його розвитку, оцінку показників, що характеризують ці процеси на віддалений період. Це процес, до якого входять організація робіт з формулювання мети, завдань, періоду перспективного розрахунку розвитку попиту та пропозиції праці, а також відбір підходів, методів обчислень та отримання даних, обґрунтування найбільш імовірних результатів кількісних і якісних оцінок майбутнього стану РРП. Ринок праці створює умови для задоволення попиту та пропозиції в праці, опосередковує узгодження потреб роботодавця і бажаючого працювати за наймом.

Перспективні розрахунки можна проводити за різними схемами. Зокрема однією зі схем може бути першочергове прогнозування пропозиції робочої сили, а далі - потреби в ній, визначення співвідношення між ними проведення варіантних оцінок відповідності соціально-економічного середовища. Варіантний прогноз перспективного стану ринку праці полягає у відборі та конкретизації умов, що забезпечують появу як найбільш полярних, так і усередненого рівня співвідношень попиту та пропозиції робочої сили, а також у науковому обґрунтуванні - можливих відхилень руху системи від розрахункових значень прогнозу під дією факторів циклічної динаміки системи вищого рівня.

Загальною вимогою прогнозування є відповідність вибраного того чи іншого методу умовам поєднання в ньому суб'єктивної цінності й об'єктивної значущості оцінок; однозначності застосування, яке не допускає різних трактувань стосовно вибору методу; створення можливостей для накопичення статистичної інформації та її використання для прогнозування. До системи оцінки і вибору методів прогнозування РРП належить проведення ретроспективного аналізу даних про стан і тенденції проходження трудовідтворювальних процесів, у межах досліджуваної території, формулювання завдань, визначення зовнішніх і внутрішніх його зв'язків із системами іншого профілю і рівня, відповідність та придатність вихідної інформації завданням прогнозування.

В Україні прогнозування РРП в умовах територіальних відмінностей соціально-економічних інтересів на різних рівнях управлінської вертикалі є справою не завжди вдячною. На достовірності результатів позначається й нестабільність соціально-економічної та політичної ситуації в країні, внаслідок чого не можна екстраполювати тенденції на віддаленішу перспективу і впевнено застосовувати уніфікований методичний інструментарій прогнозування, недосконалість існуючої статистичної інформації, яка ще не дає достатньо повної та належно структурованої звітності про стан і динаміку попиту, пропозиції робочої сили (диференційованої в розрізі статево-вікової, професійно-галузевої, територіальної структур економіки держави та її регіонів).

Всі прогнози грунтуються на широковідомих методологічних принципах побудови. Так, для вибору методу прогнозування, а їх за оцінками вчених налічується понад 150, необхідно визначитись з метою та завданням прогнозу; слід встановити період на який він складається; проаналізувати регіональну специфіку розвитку РРП; окреслити види, повноту та вірогідність віхідної інформації тощо.

Таким чином, за умов виникнення необхідності більш ретельного регулювання процесів, що відбуваються на ринку праці та у сфері зайнятості виникає потреба у

використанні замість фрагментарних підходів до оцінки окремих явищ та підсистем ринку праці комплексного підходу до діагностики ринку праці, який би забезпечував оцінювання як стану складових ринку праці так і динаміку їх подальшого розвитку.

Список літератури

1. Рофе А.И. Збишко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, кономика ресурсов для труда. Учебн. пособие под. ред. проф. А.И.Рофе. - М.: Изд-во "МИК", 1997.
2. Стадник М.Є. Регіональні ринки праці: сегментація та управління // Соціально-економічні та екологічні проблеми розвитку адміністративних районів: Наук. доп. міжнарод.наук.-практ. конф.(м. Тернопіль, 17-18 квітня 1997р.). - Львів: ІРД НАНУ, 1997. – С. 91-95
3. Богиня Д.П. Стимули і антистимули розвитку трудового менталітету в сучасних умовах // Україна: аспекти праці, 2001. -№3.
4. Скуратівський В.А., Палій О.М., Лібанова Е.М. Соціальна політика: навч. посібн. – К.: УАДУ. – 1997.
5. Regional labour markets: analitical contributions. Croonat. Comparisons / Ed. by Fisher M.M., Nsjkamp P. – Amsterdam etc.: North – Holland, 1988.
6. Іванілов О., Фурса В. Регіональний ринок праці: класифікація, проблеми формування та управління трудовими ресурсами // Україна: аспекти праці. - 1998, №7. – С. 3
7. Буткалюк К.О. Теоретико-методологічні основи дослідження регіональних ринків праці / Соціально-економічні та екологічні проблеми розвитку адміністративних районів: Наук. доп. міжнародн. наук- практичн. конф. Ч.3. – Львів: ІРД НАНУ. – 1997. – С. 37-42
8. Шаленко М. Концепція територіальної сегментації ринку праці України та її практичне використання // Економіка України – К.: 1994, №7. – С. 31-38.
9. Садова У., Семів Л. Регіональні ринки праці: аналіз та прогноз. – Львів, 2000.

В статье рассматриваются методологические основы комплексной системы оценки состояния и тенденций развития регионального рынка труда с помощью диагностики. Формулируются основные задания дефференциальной, функциональной и прогнозной диагностики регионального рынка труда.

The methodological grounds of the complex assesment system of the current state and trends of the regional labour market development diagnostics are considered in the paper. The objectives of the differential, functional and predicting regional labour market diagnostics are determined.

УДК 658.3

В.Є. Мороз, проф., канд. техн. наук
Кіровоградський національний технічний університет

Організаційна культура як головна передумова стабільного розвитку підприємства

В статті розглянуто сутність організаційної культури підприємства, її зв'язок з національною культурою та значення для діяльності організації. Запропоновано основні заходи, які необхідно вжити при необхідності трансформації організаційної культури.
організаційна культура, імплементація культури, стереотип управління, поляризація індивідуальних та групових інтересів

Головною метою даної статті є розгляд питань присвячених організаційній культурі на підприємстві та її зв'язок з національною культурою країни.

Дана проблематика було в центрі уваги провідних науковців, серед яких слід виділити С.М. Писаренко, О. Б. Чернегу, Е. Брукинга, Долішнього М.І., Злупко С.М. та Спивакова В.А.

Досліджуючи праці провідних науковців та аналізуючи результати моніторингу організаційної культури на вітчизняних підприємствах слід відмітити, що питання вдосконалення корпаративної культури є актуальними та своєчасними.

Розвиток будь-якого суспільства чи то окремої організації визначається передусім культурним рівнем її громадян або членів, що пояснюється наявністю у них спільних цілей, цінностей у відношенні до себе та до оточуючого середовища, принципів і підходів щодо вирішення повсякденних завдань.

Сама культура, як зазначає С.М. Писаренко: "це та якісна основа, на якій формується соціально-трудовий потенціал окремої людини і населення загалом". У широкому розумінні вона визначає ставлення людини до природи та суспільства і є проявом специфічної людської єдності з ними[2]. Ми поділяємо дану позицію та, у зв'язку з цим, хотіли б додати, що з організаційної точки зору, культура насамперед є соціальним інструментом інтеграції індивідуальних і групових інтересів в напрямі колективних або суспільних в цілому. Отже, відповідний розвиток культурного рівня робочої сили у кінцевому результаті буде відбиватись на стані соціальних та економічних показників функціонування останньої.

У зв'язку з цим, все більше у менеджменті підприємства враховується значення культури організації. При цьому, виходять з того, що безперервне покращання рівня культури на підприємстві призводить до всебічного підвищення якості діяльності і зниження рівня витрат.

Звичайно, що на формування культури будь-якої організації, зокрема її культури управління, значний вплив здійснюють національна культура та місцева територіальна субкультура або субкультури під впливом яких відбувається формування основних життєвих цінностей та пріоритетів місцевого населення тощо.

Так, зокрема під впливом національної культури та місцевих субкультур формуються національний управлінський стереотип як всієї країни, так і певної місцевості, що створюється в результаті тривалого історичного формування органічного для даної спільноти підходу до організації і управління, апріорного

уявлення індивідів про те, як і якими методами може здійснюватися управлінська діяльність, на що вона спрямована, як інтегрується робітник в організації, яке місце йому приділяється в ній тощо.

Такий управлінський стереотип відбиває традицію певного народу в цілому та спільноти людей окремої території чи регіону зокрема, і визначає управлінську модель мислення менеджерів, стиль керівництва, методи організації діяльності персоналу (процедури контролю, систему мотивації, підхід до планування тощо).

У зв'язку з цим, експерти відзначають існування особливостей моделей американського, японського, німецького менеджменту тощо, які, незважаючи на різні підходи до вирішення управлінських задач, довели свою ефективність.

Стосовно особливостей українського національного управлінського стереотипу ми, на підставі результатів власних досліджень, приєднуємось до думки О. Б. Чернеги стосовно того, що особливість національного менеджменту полягає в особливостях багатокультурної національної ідеології, що формувалася під впливом православної релігії та тривалого розвитку в межах селянської общини. Їх функціональні цінності і переконання чинять важливий, але не завжди оцінюваний вплив на поведінку людей, тому в українському менеджменті можливо досягти консенсусу між прагненнями до індивідуалізму і здатністю до колективної праці. Це створює усі передумови об'єднання рис азіатської ділової етики, що базує розвиток виробництва на підставі спільної діяльності малих груп, члени яких мають високий рівень ціннісно-орієнтаційної єдності, з англосаксонською моделлю менеджменту, яка орієнтується на індивідуальні якості співробітників і міжособистісну конкуренцію.

Особливим типом культури підприємства є організаційна. Під нею розуміється система матеріальних та духовних цінностей, які приймаються членами організації, формують їх відношення до себе, організації та навколишнього середовища і відбиваються у їх поведінці та діях за для досягнення цілей організації.

Сама поведінка багатьма вченими вважається єдиною основою для більш чи менш правильних висновків, так як вона на відміну від мотивів, намірів, навіть слів може об'єктивно спостерігатися.

Носіями організаційної культури є люди. Але в організаціях з уже сформованою культурою, вона як би відокремлюється від людей і стає атрибутом організації, її частиною, яка чинить активний вплив на членів організації, їх поведінку у відповідності з тими нормами і цінностями, які складають її основу.

Організаційна культура регулює між особисті відносини в колективах, відносини між керівництвом і підлеглими, характер стосунків з зовнішнім бізнес-середовищем організації, а також діяльність у технологічному середовищі. Вона знаходить висвітлення в стратегіях і структурах підприємств та організацій, принципах управління, що у свою чергу розглядаються як інструменти організаційної культури.

Отже, якщо культура відіграє особливу роль в житті організації, то вона повинна бути предметом пильної уваги з боку керівництва. Менеджмент не тільки відповідає організаційній культурі та сильно залежить від неї, але й може в свою чергу чинити вплив на її формування і розвиток. Для цього менеджери повинні вміти аналізувати організаційну культуру і здійснювати вплив на її формування, зміцнення та подальший розвиток у бажаному напрямку.

Ознаками "сильної" (розвинутої) організаційної культури є:

– пріоритет вирішення соціальних завдань;

– готовність до розумного ризику і нововведень;

– групові форми розробки рішень;

– орієнтація на колективні стимули;

– високий рівень самоврядування, самопланування, самоорганізації, самоконтролю, самооцінки.

"Сильна" культура полегшує координацію і мотивацію. Управлінці здійснюють вплив, не вдаючись до жорстких адміністративних процедур. У той же час, у такій культурі можливі конфлікти: вільна критика часто переноситься на особистості, на керівництво і часом набуває загрозливого характеру для подальшого існування організації.

"Слабка" (низька) організаційна культура пов'язана з регламентацією, великою кількістю інструкцій. У такій культурі відсутні ясні уявлення про цінності, довгострокові цілі, переконання щодо того, як можна досягти успіху.

У зв’язку з цим, високо розвинута культура є цінним активом в успішній компанії, але у випадку наявності слабкої культури та ціннісних засад в організації – культура перетворюється на загрозу для існування підприємства. Так, результати дослідження, в компанії “Текнолоджі Брокер”, довели зокрема, що найбільш розповсюджена причина (80 %), за якої співпраця між підприємствами не отримує успішного розвитку, міститься у несумісності їх корпоративних культур.

Отже, сильна, розвинута організаційна культура, яка позитивно впливає не лише на внутрішнє, а і на зовнішнє середовище компанії стає її реальним діловим капіталом.

У зв’язку з цим, на нашу думку, питання формування нової організаційної культури, орієнтованої на сучасні реалії бізнес-середовища, тобто, функціонування підприємств різноманітних форм власності, збільшення можливостей вибору та зростання особистої відповідальності як для юридичних, так і фізичних осіб, є на сучасному етапі одним з найпріоритетніших, тому що лише завдяки його вирішенню стає можливим подальший гармонійний розвиток господарського комплексу країни на всіх рівнях .

Основою управління процесом зміни культури є достатньо повна поінформованість керівництва про те, що можуть і хочуть співробітники. Це повинно досягатись регулярними співбесідами стосовно питань виконання службових обов'язків. Ціль, зміст і політика змін повинні бути добре обдумані і доведені до відома всіх учасників. Основними характеристиками планування зміни культури організації є:

– комплексне формування цілей;

– стиснутий період часу;

– одноразовий характер;

– різні функції;

– відповідальність і компетентність.

Ціль змін – пошук, визначення, інтерпретація, формулювання реально прийнятних і здійсненних рішень. При наявності цілей їх можна використовувати як орієнтири для складання планів. План поділяється на фази, етапи і контрольні віхи. Для кожного розділу плану розробляються перелік необхідних дій, терміни їх виконання та кошти для досягнення цілей.

Організація процесу зміни культури повинна відбуватися у встановлених рамках, визначених стратегічною метою. Для управління змінами за кожним напрямком необхідно призначити керівника, який зі своїми знаннями, здібностями, досвідом й авторитетом в змозі забезпечити досягнення поставлених цілей у зазначений термін та у межах визначеного кошторису.

Для координації дій і контролю за процесом здійснення змін у культурі організації необхідно створити певну організаційну структуру, яка б забезпечувала процес змін. Організаційну структуру повинні складати комісії з управління, а також проектні і робочі групи.

Таке тимчасове організаційне утворення, сформоване з метою реалізації змін у культурі, не є частиною основної організаційної структури підприємства. Залучені до цього процесу співробітники займаються вирішенням поставлених завдань протягом всього свого робочого дня, або його частини.

Робота над здійсненням змін у культурі організації означає: творчий підхід, ретельну підготовку та планування, вибір оптимального напряму діяльності, сумлінну роботу тощо. Це означає, що за умови ретельної підготовки ризик і опір зводяться до мінімуму. Від керівництва вимагається: здатність твердо відстоювати прийняті рішення; успішно переборювати опір; управляти процесом змін.

На початку чи у ході роботи з упровадження змін, що торкаються культури підприємства, необхідно проводити порівняння з іншими підприємствами, що вже здійснили подібні зміни. Вивчаючи їх позитивний та негативний досвід у даному процесі, тим самим отримується можливість запобігти певним ускладненням під час проведення змін на власному підприємстві.

Проектна та робочі групи мають необхідність у створенні для них сприятливих умов, щоб вони могли ефективно й успішно працювати.

Дані рекомендації з планування змін культури організації сприяють впровадженню нових технологічних процесів, стимулюють людей удосконалювати свій професійний рівень, підвищувати творчий потенціал та його реалізацію, робити більш якісну продукцію і домагатися одержання більш високих прибутків.

Для успішної імплементації процесу зміни культури організації необхідно:

1. Створення центрального керівництва з достатніми повноваженнями для прийняття рішень, здатного діяти енергійно і цілеспрямовано.
2. Визначення і чітке формулювання цілей, визначення відмінностей між старою і новою характеристикою змін.
3. Оцінка економії, що має бути досягнута.
4. Виділення необхідних людських і фінансових ресурсів для здійснення планованих змін (краще фахівців).
5. Своєчасне навчання осіб, призначених для роботи над проектом змін; бажано провести навчання ще до початку реалізації проекту.
6. Необхідно подбати про те, щоб проведені зміни відповідали інтересам більшості.
7. Забезпечення наявності в проекті таких аспектів, що зацікавили б всю організацію.
8. Підтримка колективу в курсі справ щодо реалізації проекту шляхом досить детальної інформації (періодичні повідомлення, наочна агітація, зв'язок із громадськістю, засоби масової інформації).
9. Забезпечення наявності консультаційної й інформаційної мереж з чіткими розмежуваннями і здатністю вирішувати конфліктні ситуації (не залишати без уваги найменші сигнали).
10. Постійний контроль за вузькими місцями в проекті і швидке реагування на складності, що виникають.
11. Постійна корекція ходу реалізації проекту (планування, узгодження, інформація і навчання).

12. Корекція тимчасового графіка; проекти, розраховані на тривалий період часу, нерідко застарівають.

13. Постійний контроль за отриманими результатами, систематична оцінка ходу реалізації змін у культурі підприємства.

Таким чином, в умовах ринкових відносин, становлення яких супроводжуються такими негативними явищами як знецінення багатьох суспільних цінностей та трудової мотивації, виникнення недовіри у більшості працездатного населення до держави та працедавців, виникає гостра потреба у цілеспрямованому системному підході до формування сучасної моделі організаційної культури, яка б сприяла підвищенню ролі людського фактору, позитивно впливала на розвиток його якісних характеристик та мотивувала на високі кількісні та якісні результати професійної діяльності.

Список літератури

1. Брукинг Э. Интелектуальный капитал/ Пер. с англ. под ред. Л.Н. Ковалик.- СПб: Питер, 2001.- С.27.
2. Долішній М.І., Злупко С.М. та ін. Соціально-трудовий потенціал: теорія і практика. У двох частинах. Ч. 1.- Київ: Наукова думка, 1994. - С. 45.
3. Спиваков В.А. Корпоративная культура.- Спб: Питер, 2001.- С. 15.
4. Чернега О.Б. Управління підприємством в умовах конкуренції. Автореферат на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.06.01.- Економіка підприємства та організація виробництва.- Інститут економіки промисловості НАН України, Донецьк, 2001.- С.13.

В статье рассматривается сущность культуры предприятия, ее связь с национальной культурой и значение для деятельности организации. Предложены основные меры, которые необходимо внедрять при трансформации организационной культуры.

The essence of organizational culture, its interrelation with national culture and significance for the very organization are considered in the paper. The main actions which are necessary to take under conditions of the organizational culture transformation are offered.

УДК 331.2

В.В. Баранов, асп.
Кіровоградський національний технічний університет

Досвід зарубіжних країн щодо стимулювання персоналу

Розглядаються методи стимулювання праці які знайшли застосування в практиці діяльності підприємств країн з високо розвинутою економікою, виділені окремі елементи, які можна застосувати в економіці нашої країни, зокрема стосовно машинобудівної галузі. До них віднесені: орієнтація в системі стимулювання на підвищення вимог до якості продукції; посилення залежності заробітку працівників від їх індивідуального трудового внеску та колективних результатів діяльності; ширше використання елементів тарифної оплати на основі гнучких тарифів, переважне застосування погодинної системи оплати праці, підвищення матеріальної і моральної зацікавленості працівників у результатах роботи фірми через відповідні системи колективного преміювання, зокрема систем "участі у прибутках", посилення законодавчого захисту заробітної плати.

системи Скенлона і Ракера, заохочення нововведень, система "відкладених" премій, оцінка заслуг працівника, індивідуальний трудовий внесок, гнучкі тарифи, системи колективного стимулювання, системи участі у прибутках, посилення законодавчого захисту заробітної плати

Проблема побудови ефективної системи стимулювання трудової діяльності одна з найбільш важливих та гострих в умовах становлення ринкового господарства в нашій країні. Тому великого значення набуває створення ринкового механізму організації преміювання, який являється основним елементом стимулювання праці.

Дослідженням зарубіжного досвіду в сфері оплати та стимулювання праці займалися такі науковці: Андрієнко В.Ф., Ведерніков М.Д., Волгін Н.А., Каліна А.В., Колот А.М., Мандибура В.О., Фільштейн Л.М. та інші.

Матеріальне стимулювання на більшості підприємств України, не відповідає вимогам ринкової економіки. Відсутні гнучкість і достатній мотиваційний ефект, слабко стимулюється підвищення продуктивності праці. Системи стимулювання як правило застарілі, вони формувалися в період швидкого росту обсягів виробництва за рахунок екстенсивних факторів при відсутності конкуренції. Тому вони слабко стимулюють поліпшення якості продукції, ощадливе використання ресурсів, підвищення професійно-кваліфікаційного рівня персоналу і допускають збільшення заробітної плати темпами, що значно перевищують темпи росту продуктивності праці й ефективності виробництва в цілому.

Завданням статті є аналіз, узагальнення та можливість застосування досвіду зарубіжних країн щодо оплати та стимулювання праці зокрема стосовно робітників машинобудівної галузі.

Принципово нова економічна ситуація потребує створити нову систему матеріального стимулювання. Але її можливо створити з врахуванням попередньої практики стимулювання, а також, використання всього накопиченого позитивного досвіду і досягнень науки, як вітчизняної, так і світової.

Погодинна форма оплати праці як головна в зарубіжній практиці та відрядна, що є другорядною, мають багато найрізноманітніших способів застосування. Це, як правило, системи, що передбачають преміювання за якісні показники роботи. Тому організація оплати праці спрямована на можливе поліпшення якісних параметрів виробництва: оновлення продукції, розширення її асортименту, поліпшення

екологічних характеристик, ефективніше використання обладнання, робочої сили, підвищення кваліфікації персоналу.

За умов, коли необхідний темп роботи та інтенсивність праці забезпечуються самою організацією, робітника не преміюють за виконання планових показників. Виконання забезпечується системою управління та організації, а перевиконання не потрібне. Тому в стимулюванні праці наголошують на заохоченні професійної майстерності, розкритті та максимальному використанні інтелектуального потенціалу працівників, їхньої ініціативи і творчості.

Слід відмітити що вище перелічені явища притаманні для країн з високорозвинутою економікою, на відміну в Україні спостерігаються дещо інші тенденції. Мова йде про досить вагомий вплив матеріальних стимулів в стимулюванні та мотивації праці робітників, але слід мати на увазі що через певний проміжок часу, 10-15 років, відбудеться послаблення ролі матеріальних стимулів і доцільним буде скористатися досвідом інших країн в галузі оплати праці.

Далі розглянемо системи стимулювання які використовуються на зарубіжних підприємствах та можливість їх адаптації до умов вітчизняної економіки.

У США вже тривалий час досить поширеними є дві відомі системи, названі прізвищами їх авторів – системи Скенлона і Ракера.

Перша з них ґрунтується на розподілі між працівниками і компанією економії витрат на заробітну плату, отриманої в результаті підвищення ефективності праці. Ця економія розподіляється у пропорції 1 до 3 між компанією і працівниками. З суми, що призначена для преміювання працівників, одна п’ята спрямовується в резервний фонд, а решта розподіляється між персоналом залежно від трудового внеску кожного в загальні результати діяльності компанії. За своєю суттю ця система спрямована на зниження частини витрат на заробітну плату в розрахунку на одиницю продукції, забезпечення випереджаючих темпів зростання продуктивної праці стосовно зростання заробітної плати, вона найбільш прийнятна для підприємств, де частка “ живої “ праці висока.

Дана система на нашу думку може бути застосована на підприємствах машинобудівної галузі при умові що вона буде впроваджуватись окремо для кожного підрозділу враховуючи специфіку його роботи, з робітниками будуть проведені відповідні заняття щодо пояснення даної системи стимулювання.

Система Ракера базується на формуванні преміального фонду залежно від збільшення умовно-чистої продукції в розрахунку на один долар заробітної плати. Застосування цієї системи передбачає встановлення так званого “стандарту Ракера “ – частки фонду оплати праці в обсязі умовно-чистої продукції, яка визначається як середня величина за кілька останніх років.

Розмір преміального фонду визначаються так: фактичний обсяг умовно-чистої продукції помножують на “стандарт Ракера“. З розрахованої величини виключається фактично виплачена працівникам заробітна плата. Сума, що залишилась, розподіляється як результат підвищення ефективності виробництва і значна її частка спрямовується на преміювання персоналу. При визначенні розміру премії конкретних працівників до уваги беруться переважно якісні показники їх діяльності.

Вважаємо застосування системи Ракера не доцільним для преміювання робітників машинобудівних підприємств: система відносно складна; вона не враховує індивідуальних результатів діяльності; для великих підприємств машинобудування з багато номенклатурним виробництвом її впровадження є досить проблематичним.

Характерна особливість систем стимулювання на Заході – повсюдне поширення заохочення нововведень. Так на більшості західноєвропейських фірм формуються

преміальні фонди за створення, освоєння й випуск нової продукції, її питомою вагою в загальному обсязі виробництва тощо.

Преміювання промислово-виробничого персоналу за створення, освоєння нової продукції, оснащення та нових технологій не є новим для вітчизняних підприємств, але що дійсно заслуговує на увагу це той акцент який робиться на цьому виді стимулювання. На нашу думку відповідне положення повинно бути розроблено на будь-якому підприємстві не лише машинобудівної галузі, до кола преміювання повинні бути включенні абсолютно всі особи які приймали участь в розробці, впровадженні нововведень, ресурсозберігаючих технологій, заходів раціоналізаторства та заходів підвищення ефективності виробництва. Розміри премій за даним видом стимулювання не повинні бути обмежені абсолютними розмірами, їх розрахунок доцільно здійснювати не в залежності від заробітної плати відповідних працівників, а визначати як відсоток від економічного ефекту отриманого в результаті впровадження нововведень.

У відомій компанії "Fiat" застосовувалась система так званих "відкладених" премій. Суть її полягає у тому, що за створення нової продукції встановлюються премії для персоналу, залученого до процесу нововведень, але виплата їх відкладається на фіксований термін, на приклад на один чи два роки. Після закінчення цього терміну попередньо встановлений розмір премії корегується на коефіцієнт від 0 до 1,4 залежно від "поведінки" нової продукції на ринку, оцінки її споживачем та комерційних результатів від продажу цієї продукції.

Система "відкладених" премій є надбанням не тільки компанії "Fiat", вона знайшла застосування в різноманітних варіантах на ряді фірм Німеччини, Франції, Англії та інших країн. У Франції, наприклад, працівникам багатьох підприємств залежно від якості та ефективності праці нараховується щорічна премія, яка виплачується лише через п'ять років. Протягом цього часу винагорода зберігається на банківському рахунку, проценти на неї не підлягають оподаткуванню, що створює додаткову зацікавленість у роботі на підприємстві.

Механізм системи "відкладених" премій можна використати на вітчизняних підприємствах але коло преміювання буде охоплювати працівників відділу маркетингу, конструкторського бюро, керівного складу підприємства та інших підрозділів, які безпосередньо пов'язані з розробкою та реалізацією нової продукції. Вважаємо неефективним включення до кола преміювання весь персонал підприємства. Основні та допоміжні робітники можуть отримувати премії у зв'язку з впровадженням нової продукції але лише під час освоєння виробництва цих видів продукції.

Спостерігається також стійка тенденція до індивідуалізації заробітної плати, виходячи з оцінювання конкретних заслуг працівника. Головна ідея політики індивідуалізації заробітної плати полягає в тому що працівники фірми, які мають однакову кваліфікацію та посідають ту саму посаду або виконують однакову роботу завдяки своїм природним здібностям, мотивам, стажу, настановам можуть досягати різних результатів у роботі. Ця різниця має відображуватись і в рівні заробітної плати окремих працівників.

Політика індивідуалізації трудових доходів найманих працівників – це

Механізм індивідуалізації заробітної плати включає як диференціацію умов найму, у тому числі широке використання контракту як особливої форми трудового договору між роботодавцем і найманим працівником, так і регулярну оцінку заслуг персоналу безпосередньо в процесі трудової діяльності. На думку спеціалістів, справедлива організація такого оцінювання вже сама собою стимулює підвищення ефективності праці.

Індивідуалізація трудових доходів працівників на підставі результатів оцінювання на практиці забезпечується як за допомогою диференціації тарифних ставок, посадових окладів, так і за допомогою інших складових винагороди за працю (премій, надбавок, доплат, тощо). Нині значно знизилася доля тарифної частини заробітку і зросла його перемінна частина, яка залежіть від особистого внеску працівника у фінансовій стан фірми. Статистичні дані свідчать, що в останні роки зростання заробітної плати відбувається в основному за рахунок індивідуалізованої частини заробітку.

Певна індивідуалізація торкається вже й тарифної частини. Все більше підприємств традиційну тарифну ставку того чи іншого розряду розподіляють на 2 або 3 тарифні ставки для більшої диференціації тарифу залежно від індивідуальних характеристик працівника і його діяльності.

Все перелічене в деякій мірі використовується в вітчизняній практиці організації оплати та стимулювання праці, доцільним є лише удосконалення відповідних механізмів стимулювання використовуючи зарубіжний досвід.

Поширене застосування систем стимулювання які передбачають участь у прибутках підприємства. Це пояснюється тим, що позиції будь-якої фірми на ринку значною мірою залежать від того, як використовується творчий потенціал кожного працівника. Щоб зацікавити робітників у кінцевих результатах діяльності фірми, власник змушений ділитися з ними частиною прибутку та застосовувати різні форми матеріального заохочення. Йдеться про участь найманих працівників у прибутках підприємства, в “успіху фірми”, про безоплатну передачу акцій або їх продаж за ціною, нижчою від ринкової, про продаж привілейованих акцій без права голосу, заснування товариства з пайовою участю працівників, накопичення коштів на спеціальних рахунках і т.ін..

Заслуговує на увагу досвід Японії щодо економічного стимулювання праці. Одним з факторів успішного розвитку японської економіки є ефективна система стимулювання праці. Вона інтегрує добре продумані і неухильно використовувані (особливо на великих підприємствах) форми і методи підвищення трудової активності персоналу, що за своїм характером підрозділяються на дві тісно пов'язані між собою групи економічних і психологічних стимулів. У рамках даної роботи розглянемо більш докладно групу економічних стимулів.

Головним економічним стимулом підвищення трудової активності працівників є заробітна плата. Крім основної заробітної плати працівники двічі в рік (влітку й узимку) одержують грошові премії ("бонуси"), розмір яких залежить від результатів діяльності компанії.

Ефективним стимулом є надання працівникам матеріальної допомоги у виді різних одноразових виплат - на житло, деякі види комунальних послуг, харчування, одяг, транспорт, культурні і медичні витрати. Ці виплати носять разовий характер і виплачуються лише у виняткових випадках, будучи, по суті, своєрідною благодійною допомогою.

Поряд із внутріфірмовою системою вихідних допомог діє і ряд інших загальнодержавних видів соціального страхування, якими в обов'язковому порядку охоплені всі підприємства з числом зайнятих 5 і більше осіб. Таким чином, існує всеохоплююча загальнонаціональна система соціального страхування, що включає як власне соціальне страхування, так і пенсійне забезпечення.

Мова йде про страхування і пенсійне забезпечення по старості, інвалідності і у випадку втрати годувальника; страхування у випадку хвороби, вагітності і родів; страхування по безробіттю і від нещасного випадку на виробництві. На відміну від внутріфірмових систем вихідних виплат всі ці види страхування носять платний

характер. Страхові фонди формуються за рахунок обов'язкових щомісячних внесків безпосередньо застрахованих, підприємства і держави.

Японський досвід економічного стимулювання трудової активності найманого персоналу може бути корисний українським підприємствам у ході проведення реформ.

В ході аналізу зарубіжного досвіду оплати праці виділені окремі елементи, які можна застосувати в економіці нашої країни, що сприяло б більш швидкому переходу до ринку. До них віднесені: орієнтація в системі стимулювання на підвищення вимог до якості продукції; посилення залежності заробітку працівників від їх індивідуального трудового внеску та колективних результатів діяльності; ширше використання елементів тарифної оплати на основі гнучких тарифів, переважне застосування погодинної системи оплати праці, підвищення матеріальної і моральної заінтересованості працівників у результатах роботи фірми через відповідні системи колективного преміювання, зокрема систем "участі у прибутках, капіталі", посилення законодавчого захисту заробітної плати.

Зрозуміло що сучасні вимоги задовольняє така система оплати праці, за якої розмір заробітної плати залежить від віку, стажу роботи за фахом, наданого розряду та результативності праці. Нині найбільш прийнятним є поєднання вітчизняного та зарубіжного досвіду в сфері стимулювання праці.

Список літератури

1. Анишина Н.В., Киселева О.Н. Обобщение зарубежного опыта регулирования минимального уровня заработной платы // Организация и регулирование экономики. – Киев, – 1992. – Вып. 108. – С. 120-127.
2. Ведерніков М.Д. Ринковий механізм регулювання оплати праці робітників (проблеми теорії і практики), монографія: Хмельницький, НВП "Еврика", ТОВ, 2001. – 288 с.
3. Калина А., Осокина В. Регулирование зарплаты за рубежом // Персонал. – 1995. –№1. – С. 103 –119.
4. Колот А. Зарубіжний досвід матеріального стимулювання персоналу // Україна: аспекти праці. – 1998. – №1.
5. Рочко А.В. Основные принципы оценки и материального стимулирования труда работников на предприятиях Франции //Труд за рубежом. - 1995. -№ 4. -С.59-65.
6. Хлынов В.Н. Японские "секреты" управления персоналом. – М.: Изд. фирма "Восточная литература" РАН, 1995. – 110 с.
7. Фільштейн Л., Дудіна Н. Використання зарубіжного досвіду з оплати праці в економіці України // Україна: аспекти праці. – 1999. – №4.

Рассматриваются методы стимулирования труда нашедшие применение в практике работы предприятий стран с высоко развитой экономикой, выделены отдельные элементы которые можно применить в экономике нашей страны, в частности применительно к машиностроительной отрасли. К ним отнесены: ориентация в системе стимулирования на повышение требований к качеству продукции; усиление зависимости зароботка работников от индивидуального трудового участия и коллективных результатов деятельности; более широкое использование элементов тарифной оплаты на основе гибких тарифов, преимущественное использование почасовой системы оплаты труда, повышение материальной и моральной заинтересованости работников в результатах работы фирмы с помощью применения соответственных систем коллективного премирования, в частности систем "участия в прибыли", усиление законодательной защиты зароботной платы.

Methods of stimulation of work found application in practice of work of the enterprises of the countries with highly advanced economy are considered, separate elements which are allocated is possible to apply in economy of our country, in particular with reference to machine-building branch. To them are attributed: orientation in system of stimulation on increase of requirements to quality of production; amplification of dependence of payment of workers from individual labour participation and collective results of activity; wider use of elements of tariff payment on the basis of flexible tariffs, primary use of hourly system of a payment, amplification of material and moral stimulus of workers with reference to results of work of firm with the help of application of respective systems of collective awarding, in particular systems " participations in the profit ", amplification of legislative protection of a payment.

УДК 331.1

Н.Н. Бочарникова, доц., канд. экон. наук
Луганская академия внутренних дел

Руководство творческим процессом – сущность феномена управления

В настоящее время наблюдается относительное снижение роли менеджеров как отдельной социальной группы во всех развитых странах. Это связано с повышением самосознания и самоуважения работника, ростом количества высококвалифицированных специалистов.

В статье проанализированы ряд экономических теорий в ракурсе саморазвития личности и превращения его в творческую личность.

постиндустриальное общество, внутренний механизм саморазвития, основной производственный ресурс, информация, знание, творческая личность, управление, самореализация

Концепция постиндустриального общества имеет большое значение для развития целого ряда наук, в том числе и науки управления. Сторонники постиндустриализма отводят существенное место изменению роли личности в новом типе общества.

Еще философы придавали особое значение исследованию внутреннего мира человека как активного субъекта, подчеркивали относительную самостоятельность отдельных индивидов от эволюции технологических процессов. С каждым новым этапом социального прогресса роль этого фактора возрастала, люди во все большей мере становились личностями.

Основным моментом, на который обращают внимание постиндустриалисты, является возрастная комплексность общества, которая базируется на небывалой прежде роли индивидуального сознания и поведения. Современное общество основано на разнообразии составляющих его людей, которые претерпевают определенные изменения. В рамках новых представлений исследователи все чаще отличают возникающее «расщепление» «я» как субъекта социального действия и «я» как личности, для которой противоестественно быть вовлеченной в любого рода массовые движения.

Самосовершенствование личности происходит в процессе деятельности, объединяющей в себе черты как производства, так и потребления. Рост роли и значения фактора личности как в производстве, так и в потреблении крайне важны в современных условиях. Сегодня «богатство представляет собой систему знаков, которые созданы, преумножены и модифицированы людьми».

Современное производство и современная социальная структура обусловлена, не столько объективными факторами и конкретными действиями человека, сколько субъективными обстоятельствами и системой мотивов и стимулов.

Теория постиндустриального общества выдвинула целый ряд исключительно важных положений, одним из которых является следующее: социальный прогресс, рост значения и роли личностного фактора в современных условиях подготовлены всем технологическим и хозяйственным развитием.

Существенный вклад в теорию постэкономического общества внесла доктрина постмодернизма. Концепция постмодернизма объективно выработала более «насыщенное» понимание значимости современного социального переворота. Будучи изначально ориентированной не только и не столько на исследование объективных характеристик современного общества, сколько на изучение изменения места и роли человека в нем, а в последнее время – даже изменение отношения человека к

институтам и формам этого общества, теория постмодернизма в целом с большим вниманием, нежели постиндустриальная доктрина, относится к новейшим явлениям происходящим на индивидуальном и даже социопсихологическом уровне. Это обстоятельство представляется исключительно важным, так как сегодня наиболее существенны не объективные стороны хозяйственных явлений, а то воздействие, которое они оказывают на развитие субъективных черт личности и в значительной мере – даже изменение ее самосознания и перемену в представлениях о новом обществе и месте конкретного индивида в нем.

То есть речь сегодня идет об объяснении внутреннего механизма саморазвития общества, изменяющейся роли личности в современном мире.

Говоря о постэкономическом обществе, мы имеем в виду цивилизацию, пребывающую в таком экономическом состоянии, когда важнейшее значение для поведения человека имеют материальные интересы, выраженные в специфическом виде интерперсональных возмездных отношений. Развитие экономических тенденций включает в себя как процесс материальных факторов производства, так и повышение степени свободы личности. Эта экономическая эпоха представляется вполне самодостаточным целым – источник ее развития заключен в постоянно воспроизводящемся противоречии между материальными интересами отдельных членов общества, а направление прогресса задано преодолением существующего механизма соподчинения индивидуальных интересов через формирование нематериальных мотивов, определяющих человеческие действия.

Оценивая значимость постэкономической трансформации, мы обращаем внимание прежде всего на изменение окружающего мира, порождаемое изменением самого человека. Основной для постэкономического общества является переориентация интересов человека на задачи развития собственной личности.

Сегодня, когда основным производственным ресурсом, становится информация и знания, корпорация объединяет людей не в качестве простых источников физической энергии или придатков машин и механизмов, а прежде всего как творческих личностей. Это явление приводит к использованию корпорацией совершенно новых принципов управления. Исследователи, в частности О. Тофлер, описывающие методы управления в постиндустриальном обществе, находят все новые и новые направления, по которым предпринимаются радикальные противопоставления, которые сводятся к констатации перехода от минимизации рисков, связанных с переменами, до максимизации возможностей, заложенных в переменах от драконовских методов руководства к руководству, предполагающему сотрудничество, от высокой степени специализации к стиранию разграничительных линий между видами деятельности, от вертикальной системы подчинения к горизонтальной организации труда и т.д. Сущность скрывающегося за эволюцией сегодняшних компаний феномена может быть выражена следующей формулой: на смену руководства трудовым процессом приходит руководство творческим процессом, управление трудящимися индивидами заменяется управлением творческими личностями.

В условиях, когда информация становится главным производственным ресурсом, а стратегическое значение для организации приобретают работники, обладающие знаниями, приобретенными за длительный период обучения, более специфическими и более отвлеченными чем навыки физической или канцелярской работы, обучение которым, зачастую в обязательном порядке, организовывалось руководством в прошлом, задачи менеджера становится не непосредственное или опосредованное давление на работника ради выполнения им заданных технологий и функций, а формирование условий, в которых тот способен самостоятельно синтезировать новые цели и достигать их. Особое значение, как отмечает П.Дракер, имеет сегодня поддержание оптимального соотношения между всемерной активизацией творческого потенциала работников и сохранение за руководителями

корпорации или ее подразделений прав и возможностей принимать решения, касающихся принципиальных путей и направлений ее развития.

В этой связи следует отметить два важных процесса, характеризующих современных работников и менеджеров.

С одной стороны, деятельность работников интеллектуальной сферы может быть достаточно легко субординируемой в их собственном кругу. Высококвалифицированные специалисты обнаруживают столь высокую способность к самореализации, что потребность в менеджерах как представителях специальной управленческой группы резко снижается. Например, если ранее в Великобритании планировалось около 3 млн. менеджеров, то сегодня останавливаются на цифре 2 млн. человек (Cannon T.Welcome to the revolution. P.292). Параллельно происходит увеличение занятости в сфере услуг и информационном секторе, что подтверждает растущую самостоятельность современных работников и их способность создавать мобильные и эффективные сообщества, не требующие традиционного иерархического управления. Относительное снижение роли менеджеров как отдельной социальной группы наблюдается сегодня во всех развитых странах, и его темп ускоряется по мере развития новых форм организации производственных процессов.

С другой стороны, эффективное управление сообществом творческих личностей требует от менеджеров совершенно иных качеств. Это связано с тем, что работники требуют к себе отношения как к добровольцам, а не наемных работникам. Поэтому успех корпораций, которыми управляют такие выдающие личности как Билл Гейтс и другие обусловлен тем, что они несут за свой бизнес высшую ответственность, они обладают ключевыми знаниями об организации, являются носителями ее философии, передают из поколения в поколение ее мифы и формируют долговременные взаимоотношения со служащими и партнерами» (Edvinsson L.,Malon M.S. Intellectual Capital. Realizing your Company’s True Value by Finding its Hidden Roots. N.Y, .130). Тот факт, что отношение новых предпринимателей к бизнесу как своему творению вызывает у работников большую приверженность целям организации, нежели отношение к ней как к своей собственности, также подтверждает вывод о том, что сущностью современного управления является прежде всего руководство творческим процессом.

Список литературы

1. Гэлбрейт Дж. К. Новое индустриальное общество. М._1969 г.
2. Иноземцев В. Л. Творческие начала современной корпорации // Мировая экономика и международные отношения. 1997 г. №11
3. Фурье Ш. Пути будущего // Избранные сочинения т. 2. М., 1952 г.
4. Честертон Г. К. Вечный человек. М., 1991 г.
5. Barrom I., Curnow K. The Future with Mikroelektronics. L., 1979.
6. Bertens H. The Idea of the Postmodern : A History. L. – N. Y., 1995.
7. Casey C. Work. Self and Society. After industrialism. L. – N. Y., 1995.
8. Druker P. F. Post – Capitalist Society. N. Y., 1993.

В даний час спостерігається відносне зниження ролі менеджерів як окремої соціальної групи у всіх розвитих країнах. Це пов'язано з підвищенням самосвідомості і самоповаги працівника, зростанням кількості висококваліфікованих фахівців.

У статті проаналізований ряд економічних теорій у ракурсі саморозвитку особистості і перетворення його у творчу особистість.

Now relative decrease in a role of managers as separate social group in all advanced countries is observed. It is connected to increase of consciousness and self-esteem of the worker, growth of quantity of highly skilled experts. In clause are analysed a number of economic theories in a foreshortening of self-development of the person and his transformation into the creative person.

УДК 331.338.24.021

О.О. Смірнов, асп.
Кіровоградський національний технічний університет

Сприйняття нововведень як форма адаптації працівника до конкурентних умов

У статті розглянуто проблеми адаптації працівників до конкурентних відносин на ринку праці, зокрема питання їх сприйнятливості до нововведень, наведено результати соціологічних спостережень на промислових підприємствах, обґрунтовано умови підвищення рівня сприйнятливості нововведень.
адаптація, нововведення, конкуренція, мінімальна заробітна плата, конкурентоспроможність, інноваційна активність, стимулювання

Конкурентна боротьба у світі, що глобалізується, об'єктивно висунула на перший план проблеми зростання конкурентоспроможності суб'єктів господарювання, у тому числі проблеми піднесення конкурентоспроможності персоналу. У відповідь на вимоги часу уряди США, Японії, Німеччини, Великобританії та Франції, що входять до технологічного ядра світової спільноти, розпочали дієві заходи щодо утворення та утримання конкурентних переваг. В Україні вагомість цих проблем набуває особливого змісту у зв'язку з побудовою відкритої ринкової економіки, завданнями євроінтеграції, проголошеною урядом країни стратегії інноваційного розвитку. Формування конкурентоспроможних працівників, здатних до прояву інноваційної активності і творчості, має стати однією з передумов сталого економічного розвитку, поступового формування конкурентоспроможної держави. Виходячи з цього, закономірно зростає увага науковців до питань адаптації працівників підприємств до конкурентних умов, позитивного сприйняття нововведень, пожвавлення науково-технічної творчості працівників, розробки відповідної системи стимулів.

Значний внесок у розвиток наукової думки стосовно стимулювання науково-технічної творчості персоналу, визначення шляхів адаптації працівників до ринкових умов, зростання їх конкурентоспроможності, зробили такі вітчизняні вчені як А. Базилюк, Д. Богиня, Л. Безчасний, В. Геєць, Г. Куліков, Н. Павловська М. Семикіна, В. Тімофєєв, О. Уманський, Л. Фільштейн, А. Чухно, Л. Коваль. Разом з тим, розробка цих питань в умовах перехідної економіки не може задовольнити фахівців, загальновизнаною є слабка адаптація працівників підприємств до ринкових умов і нововведень зокрема, що протидіє зростанню конкурентоспроможності персоналу і підприємств, держави загалом. До невирішених частин окресленої проблеми слід віднести недостатню вивченість причин низької адаптації працівників до конкурентних умов, низької сприйнятливості нововведень.

Метою статті є дослідження рівня сприйнятливості нововведень на виробництві як форми трудової адаптації до конкурентних умов.

Поставлена мета обумовила постановку та вирішення наступних задач дослідження: з'ясування загальних причин опору нововведенням на виробництві з боку персоналу; аналіз стану інноваційної активності працівників, його взаємозв'язку з адаптацією до умов конкурентного середовища; розробка напрямів підвищення рівня сприйнятливості нововведень працівниками, стимулювання їх інноваційної активності.

Формування конкурентного середовища в Україні обумовило необхідність отримання та нарощування конкурентних переваг в якості робочої сили, якості виробленої продукції і послуг, які виносяться на ринок. Утримання конкурентних

позицій в ринкових умовах потребує пошуку нових підходів до управління персоналом для стимулювання праці з елементами творчості, завдяки якій стає можливим оновлення виробничого асортименту, розробка і впровадження інновацій, випуск товарів, які користуються підвищеним попитом споживача.

Разом з тим в Україні сьогодні займається впровадженням нових технологій лише кожне десяте підприємство. Основним джерелом фінансування впровадження нововведень є власні кошти підприємств, частка бюджетних асигнувань є мізерною – 1,5%. За роки ринкових перетворень загальна кількість виконаних в країні розробок по створенню нових видів техніки і технологій зменшилась майже у 5 разів, кількість винахідників та раціоналізаторів – у 23 рази, низькою оплатою праці зруйновано престиж творчої праці на виробництві, інтерес працівників до розробки та впровадження інновацій. Така ситуація потребує термінового зламу, адже інноваційна пасивність, зокрема на рівні персоналу, веде за собою втрату майбутніх конкурентних переваг.

Виходячи з того, що сутнісною рисою нового етапу ринкових перетворень в Україні має стати саме інноваційний розвиток, вважаємо, що зростає необхідність вимірювання сприйнятливості до нововведень персоналу підприємств, який є стрижнем, що має органічно пов'язувати кадровий потенціал з іншими складовими інноваційного потенціалу – виробничо-технологічним потенціалом, науково-технічним потенціалом, фінансово-економічним потенціалом підприємств. Вимірювання, про яке йдеться, передбачатиме оцінку здатності до інновацій господарчих об'єктів на рівні міста, регіону, України в цілому, що неодмінно включатиме оцінку інноваційних можливостей персоналу підприємств та установ, які здійснюють господарчу діяльність.

Аналіз наукових джерел з цього приводу свідчить, що питання активізації творчої праці персоналу на промислових підприємствах неодмінно зачіпають проблему відношення працівників до нововведень, їх швидку адаптацію до мінливих ринкових умов. На шляху нововведень на підприємстві може бути чимало перешкод, які стосуються економічних, інвестиційних податкових важелів, водночас соціально-психологічні перешкоди виникають, насамперед, по причині персоналу, специфіки його трудової поведінки.

Особливості трудової поведінки проявляються в мотивованих індивідуальних і групових діях працівників і важливо не тільки зрозуміти закономірності, які керують такими діями, але й навчитися використовувати їх на практиці. Виявлення мотивів і характеру трудової поведінки особливо є важливим на мікрорівні, у первинних колективах (малих групах з прямими контактами поміж індивідами), а також вторинних колективах (відділах, цехах та інших підрозділах організації). Зауважимо, що стосовно різних типів структур складність проблеми регулювання трудової поведінки є неоднаковою: якщо в умовах поточно-масового виробництва (строго регламентований процес) головне завдання найти баланс поміж максимально чіткою організацією трудових операцій і зниженням негативного впливу монотонності і одноманітності праці на психіку людини, то при виконанні творчих видів діяльності (наукових досліджень і розробок, планування та ін.) на перший план виходить проблема створення умов, які стимулюють таку творчість при розв'язанні нестандартних завдань, прагнення працівника до оновлення знань, накопичення досвіду, реалізації здібностей у праці.

При розробці підходів до оцінювання сприйнятливості персоналу підприємств до інновацій важливо, на наш погляд, запобігти вкрай поширеної думки, яка зводить сенс інноваційної активності переважно до залучення інвестицій та оновлення основних фондів. Варто звернути увагу на те, що запровадження інновацій на виробництві часто супроводжується різноманітними змінами у сфері соціально-

трудових відносин, які неодмінно містять для персоналу і певний виграш, і певні втрати, що закономірно впливає на відношення персоналу до інновацій. При цьому нововведення в управлінні виробництвом, технологічному процесі, перерозподілі функцій окремих фахівців і підрозділів не завжди мають наслідками втрати матеріальні, а здебільшого характеризуються психологічною напругою. Передусім, це обумовлюють нові вимоги до рівня кваліфікації, зміни у змісті праці, її інтенсивності, новий рівень відповідальності і тому часто закономірно породжують серед персоналу опір змінам. В основі такого опору нововведенням, в кінцевому рахунку, є відчуття працівниками можливої соціальної несправедливості, очікування соціальної небезпеки, втрат досягнутого статусу, звичного кола трудових обов'язків, звичних умов праці, міжособистісних стосунків, що склалися, побоювання втрати роботи у зв'язку з скороченням штатів або очікування того, що вигода від змін належатиме іншим працівникам тощо. Спостереження показали, що опір змінам від пасивних форм до активної протидії інноваціям, зростання відчуження від праці часто обумовлює відсутність або неповнота інформації, необізнаність керівництва в питаннях мотивації праці, що виявляє себе прорахунками в стратегії і тактиці роботи з персоналом.

Як справедливо доводять Перлаки І., Семикіна М., Коваль Л., дестабілізуюче негативне відношення частини працівників до нововведень, які пропонуються, може приймати вид категоричного відмовлення від інновацій, опору нововведенням або індиферентного ставлення [1, С.95; 2, С.179-180]. Причиною цього стають уявлення працівника (об'єктивно правильні чи неправильні), що нововведення зменшить або зробить неможливим задоволення деяких його потреб, в результаті виникає протестна поведінка, яка приймає форму захисту потреб (економічних, соціальних і психологічних) та вигод, отриманню яких загрожує сприйняття нововведень.

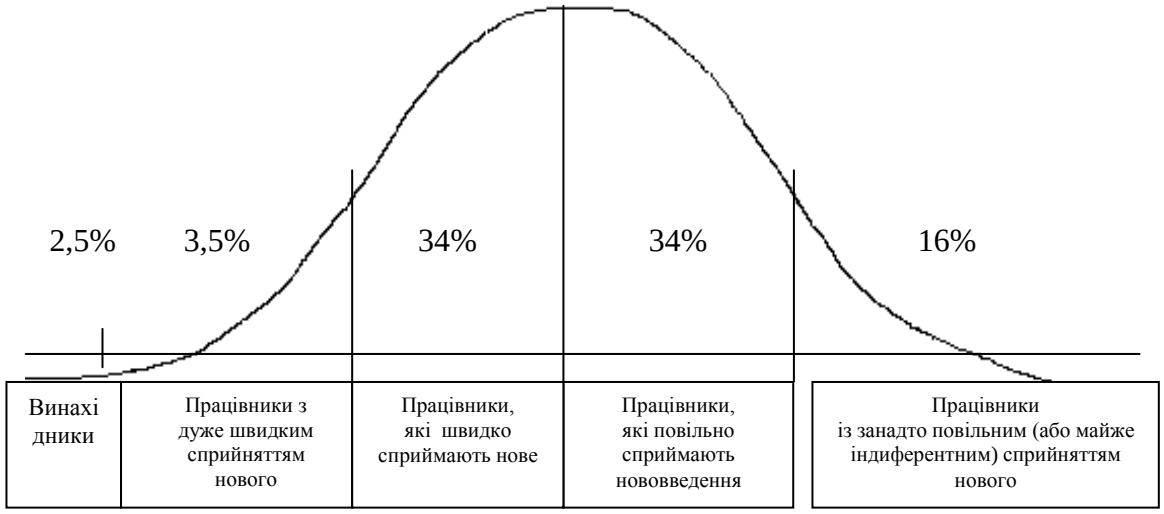


Рисунок 1 – Групування персоналу підприємства в залежності від ступеню сприйняття нововведень

Розподіл працівників за ознакою сприйняття нововведень, запропонований Перлаки І. (рис.1), знайшов підтвердження і в наших дослідженнях, з тою різницею, що відсоток винахідників опинився нижче 1% на підприємствах Кіровоградської області, що пов'язано з руйнуванням матеріальних стимулів до творчості на тлі падіння рівня життя в Україні.

Отже, на ставлення персоналу до нововведень не можна дивитися спрощено. Справа полягає не лише в консерватизмі певної частини працівників або низькій інноваційній культурі. Формування такого відношення має під собою соціально-економічне підґрунтя, яке не завжди усвідомлюється роботодавцем і найманим

працівником. Цікаво підкреслити, що питання стосовно об'єкта нововведення – підтримувати чи ні – працівниками підприємства вирішуються позитивно, якщо вигоди від прийняття нововведення та врахування наслідків (невигідності) від неприйняття буде перевищувати вигоду, що пов'язана з неприйняттям, включаючи втрати від його прийняття.

Ставлення до інновацій у великій мірі визначає мотивацію до творчої праці на підприємстві. Зрозуміло, що майже кожен працівник прагне до того, щоб баланс між тими благами, які він отримує від організації, і тими зусиллями, що він їй віддає (за його суб'єктивною думкою) змінювався на його користь. Разом з тим, не зважаючи на це, слід визнати, що ступінь і швидкість сприйняття нового є неоднаковим, що засвідчує рисунок 1.

Пояснення ми бачимо в тому, що на специфіку особистого ставлення впливає матеріальна зацікавленість, специфічні особливості менталітету, існуюча на підприємстві система підтримки прагнень до інновацій, їх заохочення. Таке особисте ставлення може підсилювати або послаблювати мотивацію до ефективної і творчої праці, винахідництва.

На різних підприємствах розподіл працівників за ознакою ставлення до інновацій також може мати свої відмінності, які породжуються різницею у рівнях освіти, загальної культури людей, соціального статусу, неоднаковими ціннісними орієнтирами, специфічними рисами національного трудового менталітету, різним ступенем задоволення індивідуальних матеріальних, духовних та інтелектуальних, соціальних потреб, а також можуть бути пов'язані з недоліками організаційної, управлінської діяльності керівництва. Як результат, інтереси окремих працівників, груп працівників (інколи колективу в цілому) не співпадають з інтересами підприємства (або його власників). Усунення перешкод інноваціям шляхом узгодження інтересів дозволить збільшити кількість і якість нових ідей, створити соціально-економічні та психологічні передумови їх успішної реалізації.

Згідно статистики менше 4% працівників в Кіровоградській області мають відношення до розробки і впровадження інновацій на підприємствах. Проведене нами соціологічні опитування на промислових підприємствах м. Кіровограду (2002–2004 рр.) довело низький рівень сприйняття інновацій (понад 80% працівників не мають інтересу до розробки інновацій)у, що пояснюється комплексом чинників – від мізерної оплати праці до несприятливих умов праці. Так, кожен третій респондент вважає, що інтерес до прояву творчості гальмує низька оплата праці, 17% опитаних дотримуються думки, що причини полягають у невідповідності одержуваних доходів складності роботи, 14% респондентів вважають, що цьому протидіють незадовільні умови і режим праці, нестача новітньої інформації, 12% опитаних вказують на відсутність заохочень з боку керівництва, інші підкреслюють невідповідність одержуваного матеріального заохочення внеску працівника в результати роботи підприємства, несправедливий розподіл трудових обов'язків, відсутність можливостей прояву ініціативи, автономії в роботі, несприятливий психологічний клімат у трудовому колективі тощо.

Викладене дозволяє зробити висновок, що ґрунтовне розв'язання проблеми активізації творчої праці на промисловому підприємстві, уявляється неможливим без комплексного підходу, без систематичного аналізу мотивації трудової поведінки персоналу та її регулювання. При цьому, підкреслимо, недостатньо обмежитися вивченням суто внутрішніх умов трудової діяльності, тобто розглядом проблеми на мікрорівні. Вважаємо, що занепад інноваційної активності персоналу на промислових підприємствах України став результатом зниження ролі необхідних макроекономічних чинників – достатнього фінансування розвитку науки та освіти, раціональної інноваційної політики держави, сприятливої політики у сфері оплати праці, доходів,

зайнятості та соціального захисту, стимулюючої податкової, кредитної, амортизаційної політики тощо.

Для підвищення сприйнятливості персоналу до нововведень вважаємо за необхідне:

- проведення стимулюючої макроекономічної політики, яка забезпечить стабілізацію економічного розвитку за рахунок підвищення продуктивності праці на основі зміни технологічних способів виробництва в усіх визначальних ланках, реструктуризації економіки, формування конкурентного середовища;
- створення інноваційно-інвестиційного механізму, здатного забезпечити суттєвий притік капіталу для модернізації виробництва в інтересах прискореного розвитку експортоорієнтованих галузей економіки, а також тих, які спроможні найближчими роками досягти конкурентоспроможності;
- реформування оплати праці й формування доходів на макро-, мезо-, мікроекономічному рівнях шляхом повернення оплаті праці її відтворюючих, стимулюючих, регулюючих функцій, забезпечення урахування в оплаті праці прояву творчості, результативності та складності роботи;
- підпорядкування кадрової роботи на підприємствах завданням підвищення рівня сприйняття нововведень персоналом на основі оновлення системи відбору, підготовки та перепідготовки кадрів, розвитку інноваційної культури персоналу, вивчення схильності працівників до інновацій, можливостей використання їх інтелектуального потенціалу у практиці роботи підприємства.

Список літератури

1. Перлаки И. Нововведения в организациях / Пер. со словацкого; Научн. ред. Н.И. Лапина. – М.: Экономика, 1981. – 144 с.
2. Семикіна М.В., Коваль Л.А. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання. Монографія. – Кіровоград. – "Степ", 2002. – 212 с.
3. Наукова та інноваційна діяльність в Україні. Статистичний збірник.– К.: Держкомстат України, 2003. – 340 с.
4. Україна у цифрах у 2002 році. Короткий статистичний довідник. – К.: Видавництво «Консультант», 2003. – 271 с.

В статье рассмотрены проблемы адаптации работников к конкурентным условиям на рынке труда, в том числе вопросы их восприимчивости к нововведениям, приведены результаты социологических наблюдений на промышленных предприятиях, обоснованы условия повышения уровня восприимчивости нововведений.

In clause problems of adaptation of workers to competitive conditions on a labour market, including questions of their susceptibility to innovations are considered, results of sociological supervision at the industrial enterprises are resulted, conditions of increase of a level of a susceptibility of innovations are proved.

УДК 331.52: 631

Л.В. Саловська, канд. екон. наук, В.О. Липчанський, канд. пед. наук
Кіровоградський національний технічний університет

Економічне регулювання зайнятості сільського населення в Кіровоградському регіоні

Регулювання зайнятості сільського населення на регіональному рівні в Україні повинно забезпечуватись активною соціально-економічною політикою держави, але насамперед необхідно спрогнозувати можливі соціально-економічні наслідки будь-якого втручання держави.
регулювання, зайнятість, сільське населення, механізм, регіон, ринок робочої сили

Актуальність теми дослідження зумовлена необхідністю вдосконалення механізму регулювання зайнятості сільського населення в сучасних умовах розвитку аграрного сектору економіки України, що насамперед пов'язано з наявністю тісного зв'язку між рівнем безробіття і рівнем життя, деградацією та процесом відновлення людського потенціалу, загостренням соціально-політичної ситуації.

На сьогодні питання зайнятості населення є актуальним для всієї країни в цілому, але особливої уваги потребують агропромислові регіони, що пов'язано з специфікою аграрного сектору. Отже, заходи щодо регулювання рівня зайнятості населення повинні мати регіональну спрямованість.

На сучасному етапі в Україні застосовується механізм регулювання зайнятості населення, який в цілому відповідає світовій практиці. Однак цей процес регулювання здійснюється без належного науково-методологічного забезпечення. Напруженість ситуації посилюється у зв'язку з відмовою держави від засобів регулювання, які існували за радянських часів, і неспроможністю ринкових регуляторів працювати на повну силу.

Теоретичні, методологічні, методичні та практичні аспекти регулювання зайнятості населення ґрунтовно вивчали такі зарубіжні й вітчизняні вчені, як Л. Ерхард, Дж.Кейнс, С. Кларк, Ю. Краснов, Л. Лестер, М. Лощінін, А. Маршал, В. Райцін, Г. Саркісян, В. Соколінський, Л. Фільштейн, Г. Форд, М. Фрідмен, Дж. Хікс та інші.

Але, слід відмітити, що не отримали подальшого розвитку питання регулювання зайнятості в розрізі різних регіонів країни та соціально-економічних груп населення. Сучасна система зайнятості передбачає існування ринку робочої сили, і як наслідок певний рівень безробіття. Слід зазначити, що особливе місце в цій системі займає сільське населення, характерними рисами якого є специфічний спосіб життя, а саме відносна не мобільність, сезонний характер праці тощо.

Метою статті є аналіз сучасного механізму регулювання зайнятості сільського населення та визначення шляхів формування ефективного механізму його регулювання. Необхідність правової регламентації зайнятості саме для сільського населення посилюється ще й тим, що, за нашою думкою, крупними роботодавцями в кожному селі буде одне чи декілька сільгосппідприємства або власників, які є монополістами на ринку праці. Отже, необхідно враховувати залежність між зміною номінальної заробітної плати і часткою безробітних у загальній кількості робочої сили, з метою державного регулювання попиту і пропозиції на її ринку.

Вперше така залежність була побудована в Великобританії в 1958 році А. Філіпсом. Тому пізніше ця залежність одержала назву кривої Філіпса.

А. Філіпс запропонував гіпотезу, згідно з якою швидкість зміни ставок заробітної плати нелінійно зв’язана з величиною надлишкового попиту на робочу силу: чим більше надлишковий попит, тим швидше ставки заробітної плати посуваються до точки рівноваги. залежність теоретично обґрунтував Р. Ліпсі в 1960 році. Співвідношення між попитом на робочу силу і тією її величиною, що запропонована, Р. Ліпсі ілюструє за допомогою пари кривих (Рис. 1, де З-рівень заробітної плати або ціна робочої сили, а d - кількість робочої сили).

Данні криві перетинаються в точці ЗЕ, яку можна розглядати як точку, що характеризує рівновагу заробітної плати, а якщо нижче – надлишок попиту на неї. Якщо ставки заробітної плати відхиляються від ЗЕ, то виникає тенденція до такої зміни цих ставок, при яких вони будуть знову наближатися до ЗЕ, а на рис. 2 крива **d** характеризує розмір попиту на робочу силу, а **S** - величину робочої сили, що пропонується.

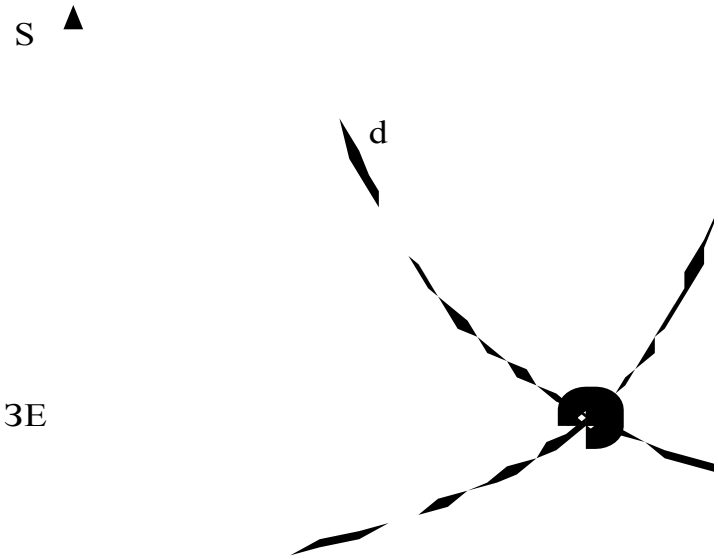


Рисунок 1 – Крива “попит –зарплата”

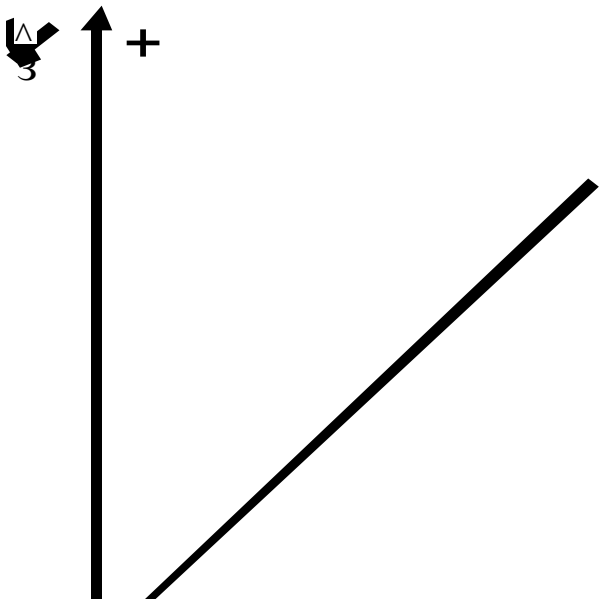


Рисунок 2 – Зміна зарплати

В цьому власне і полягає сутність регулювання зайнятості сільського населення.

Але для того, щоб розробляти та впроваджувати будь-які соціально економічні заходи, щодо регулювання зайнятості населення необхідно насамперед виміряти її базові розміри.

Динаміка чисельності незайнятих громадян, що перебувають на обліку в службі зайнятості у 1991 – 2002 рр. відображена рисунком 3 [4].

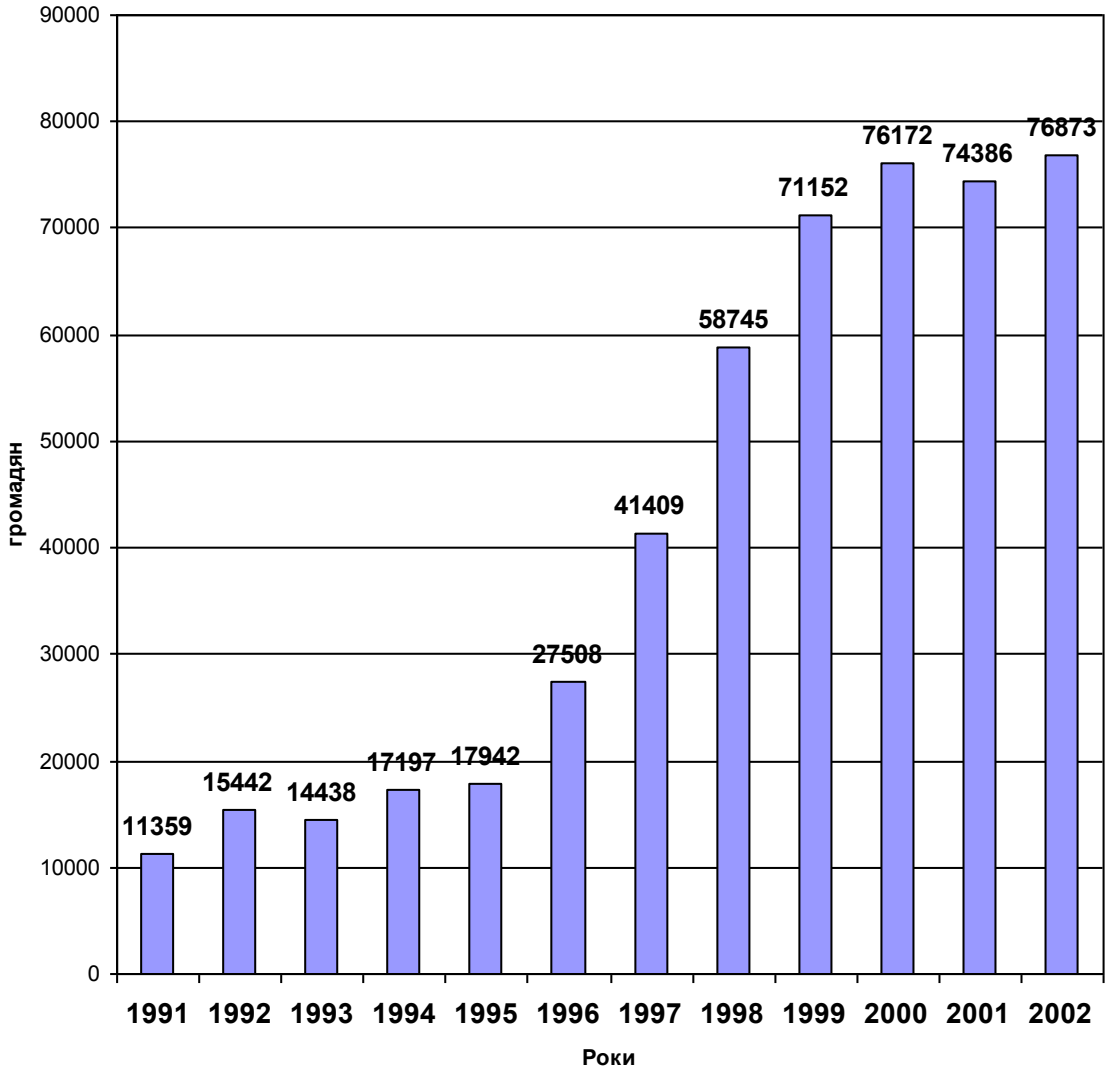


Рисунок 3 – Чисельність незайнятий громадян, які перебували на обліку в службі зайнятості у 1991-2002 рр

Аналіз даних поданих рисунком 3 дає можливість зробити висновок, що ситуація на ринку праці в Кіровоградському регіоні характеризується позитивною динамікою, що підкреслює актуальність обраної теми статті. Крім того, слід зазначити, що починаючи з 2000 року ситуація на ринку праці дещо стабілізувалася. Але віднести це до позитивної тенденції, за нашою думкою недоцільно, тому що загальна кількість безробітних складає досить великий прошарок населення працездатного віку (76,9 тис. громадян), а темп зростання 2002 року до 2001 склав 103,3%. Ситуація погіршується тим, що приблизно третину безробітних по Кіровоградському регіону складає молодь.

Крім того, в перспективі при визначенні пріоритетності розробки програм сприяння зайнятості населення в розрізі соціально-економічних груп, слід враховувати, що необхідність регулювання процесів ринкового формування ціни робочої сили в аграрному секторі посилюється тим, що більшість сіл значно віддалена від міст, тобто від ринку пропозиції праці. Отже, селяни не мають можливості переїхати у місто і там знайти роботу. Якщо ж їм все ж вдається виїхати з села, шанси знайти роботу в місті д них мізерні.

Таким чином, передумовою формування ефективного механізму регулювання зайнятості та подолання безробіття в перспективі в України, який повинен мати соціально орієнтовану спрямованість і передбачати регулювання державою основних процесів відтворення робочої сили, повинен бути попередній розрахунок вищевказаних залежностей, вимір репрезентативного інформаційного забезпечення та прогноз можливих наслідків тих чи інших заходів.

Список літератури

1. Дідківська Л.І., Головко Л.С. Державне регулювання економіки: Навч. посіб. - К.: Знання - Прес, 2000. - 209 с.
2. Краснов Ю.М. Економічні важелі зменшення розшарування населення за доходами // Журнал Україна Аспекти праці.- 2003.- № 2. - С. 132-141.
3. Фільштейн Л.М. До проблеми розробки економічних механізмів управління самоврядними територіями // Наукові праці Кіровоградського державного технічного університету, 2000. – Вип. 8.- С.3-7.
4. Зареєстрований ринок праці Кіровоградської області у 2002 році // Аналітично-статистичний збірник. Кіровоград – 2003. – 24 с.

Регулирование занятности сельского населения на региональном уровне в Украине должно обеспечиваться активной социально-экономической политикой государства, но в первую очередь необходимо спрогнозировать возможные социально-экономические последствия какого-либо вмешательства государства.

Regulation of entertaining of agricultural population at a regional level in Ukraine should be provided with an active social and economic policy of the state, but first of all it is necessary to predict possible social and economic consequences of any intervention of the state.

УДК 331.338.24.021.85

Василенко Н.Ф.
Кіровоградський державний технічний університет

Соціальні протиріччя на ринку праці, їх витоки, наслідки і шляхи подолання

У статті розглянуто основні соціальні протиріччя на ринку праці України, наведено результати соціологічних досліджень автора, доведено зв'язок соціальних проблем і соціально-трудових конфліктів, запропоновано шляхи їх розв'язання в умовах перехідної економіки.
зайнятість, безробіття, мінімальна заробітна плата, соціальні проблеми, ринок праці, допомога по безробіттю, соціально-трудовий конфлікт, страйк, соціальне регулювання

Піднесення темпів економічного розвитку в Україні на початку XXI ст. потребує адекватних змін у соціальній сфері. Разом з тим, практика ринкових перетворень засвідчує, що очікуваних якісних змін поки не вдалося досягти відчутною мірою, соціальні проблеми залишаються гострими, перешкоджаючи стабільному розвитку ринку праці, ефективній зайнятості, обумовлюючи суперечності в розвитку соціально-трудових відносин, накопичення конфліктного потенціалу. *Актуальність дослідження* соціальних проблем у розвитку ринку праці посилюється у зв'язку з посиленням міжрегіональних відмінностей у стані ринків праці, накопиченні конфліктного потенціалу у соціально-трудовій сфері.

Огляд наукових публікацій засвідчує, що істотний внесок у дослідження соціальних проблем регіональних ринків праці зроблено такими українськими вченими, як Амоша О.І., Бандур С.І., Долішній М.І., Заяць Т.А., Колот А.М., Лібанова Е.М., Новіков В.М., Фільштейн Л.М., Онікієнко В.В., Семикіна М.В., Соколик М.П. та ін. Проте, з впевненістю можна наголошувати на тому, що гострота невирішених соціальних питань, наявність суперечностей в соціально-трудовій сфері свідчать про необхідність продовження та поглиблення наукових пошуків у цьому напрямі для визначення безконфліктних шляхів соціального регулювання ринку праці.

До невирішених частин проблеми соціального регулювання ринку праці слід віднести, регулювання конфліктного потенціалу соціально-трудових відносин на макро- та мезоекономічному рівнях на основі уникнення соціальних протиріч у розвитку ринків праці.

Метою даної статті є дослідження соціальних протиріч на ринку праці, з'ясування їх зв'язку з рівнем накопичення конфліктного потенціалу розвитку суспільства на макро- та мезоекономічному рівнях, визначення наслідків таких протиріч та шляхів їх подолання.

Досягнення поставленої мети обумовило постановку та вирішення наступних *задач дослідження*:

−визначення головних соціальних протиріч на ринках праці,

−дослідження ступеню їх впливу на рівень конфліктності соціально-трудових відносин і накопичення конфліктного потенціалу розвитку суспільства загалом;

−з'ясування гостроти та специфіки таких протиріч та їх наслідків для працівників і безробітних на прикладі регіонального ринку праці.

Упродовж останніх років загальною тенденцією вітчизняного ринку праці стало збереження відносно низького рівня офіційно зареєстрованого безробіття – близько

3,5–3,8%. Не можна не відмітити як позитивне явище стабілізацію цього показника, однак, на наш погляд, це досягається штучним шляхом, завдяки курсу державної політики на підтримку рівня зайнятості на підприємствах на основі їх прямого субсидування. При цьому офіційні дані статистики щодо безробіття є заниженими, що пояснюється наявністю прихованого безробіття, збільшенням зайнятості у тіньовому секторі економіки.

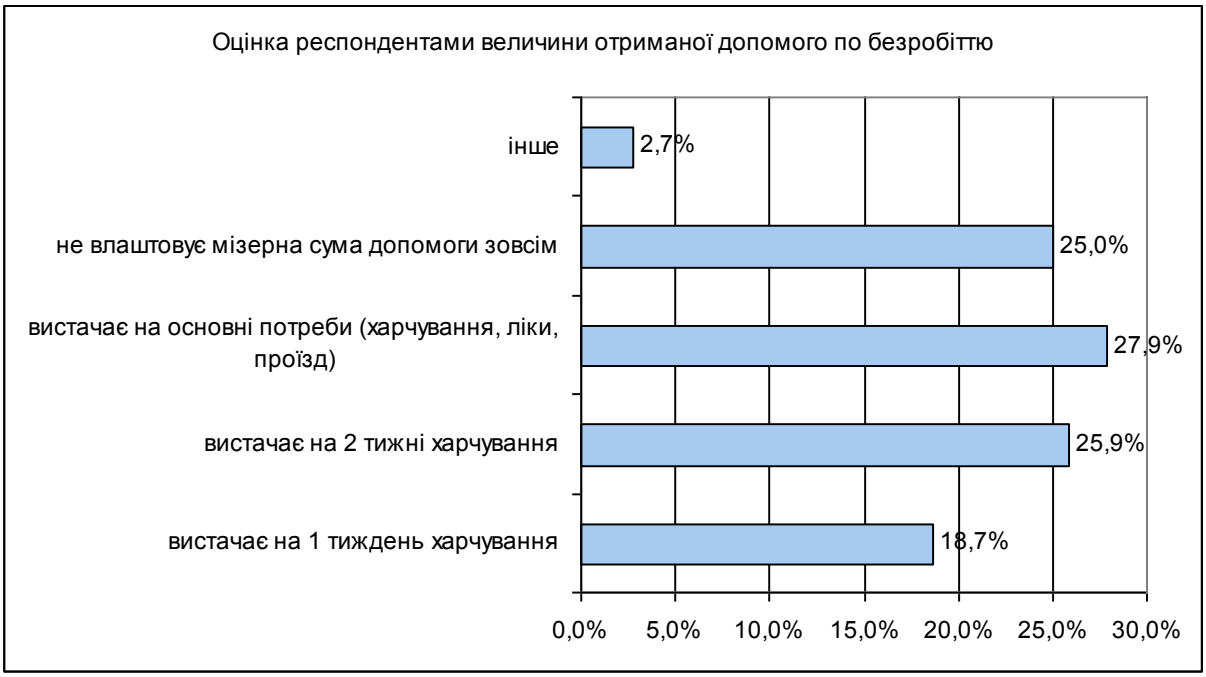


Рисунок 1 – Оцінка респондентами вагомості отримуваної допомоги по безробіттю

Утриманню частини безробітних у стані прихованого безробіття або надання ними переваги пошукам роботи в тіньовому секторі економіки пов’язано певною мірою із слабкістю ролі служб зайнятості, слабким соціальним захистом безробітних з боку держави. Щодо останнього, то красномовними є результати соціального моніторингу, проведеного серед 3458 зареєстрованих безробітних Кіровоградської області у січні – лютому 2004 р.: 64,6 % опитаних визнали, що не звернулися своєчасно до послуг служб зайнятості за допомогою у зв’язку з неінформованістю про її можливості, а також невірою у реальний соціальний захист; майже 70% опитаних безробітних вважають розмір допомоги мізерним, який не дає змоги забезпечити харчування на протязі місяця, не говорячи про інші соціальні потреби, 26% опитаних дотримуються думки, що допомоги ледве вистачає на харчування упродовж 2 тижнів, кожен п’ятий стверджує, що її вистачає на харчування протягом 1 тижня (рисунок 1).

Водночас, парадоксом українського ринку праці є те, що проблема виживання актуальна не лише для безробітних, а для більшості працюючих. Понад 2/3 працівників галузей економіки останніми роками одержували заробітну плату нижче прожиткового мінімуму, тобто відносилися до категорії бідних. Протягом тривалого періоду частка середньої заробітної плати у ВВП в розрахунку на одного зайнятого падала: у 1990 р. – 47,3%; у 1995 р. – 30,3; у 2000 р. – 32,5% . У 2002 р. вона дещо зросла [1, с.22-23] завдяки регулюючим заходам у сфері оплати праці і склала, за розрахунками автора, 43,7%, проте це не перекрило суттєві відмінності в заробітній платі порівняно з 1990 р., тому такі зрушення ще не можна вважати дієвим стимулюванням зростання ефективності праці. Порівняно з ринково розвинутими країнами оплата праці в Україні є нижчою у 6–8 разів (табл. 1), відмінності у рівнях соціальної захищеності працівників

сягають десятки разів.

Таблиця 1 – Порівняння оплати праці в Україні з іншими державами, разів [2, с.320]

Країна	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Україна	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Німеччина	10,90	7,72	7,76	7,71	7,95	...
Франція	11,36	8,03	7,98	8,38	8,54	...
Велика Британія	9,20	6,83	7,00	7,58	7,94	...
США	13,69	9,94	10,14	10,99	11,52	...
Японія	9,85	7,30	7,27	7,42	...	...

Введення в дію Закону "Про прожитковий мінімум" (№ 996-XIV від 15.07.1999 р.), згідно з яким визначено мінімальний набір продуктів харчування, непродовольчих товарів та послуг, певний рівень соціально-культурних потреб людини і, як наслідок, абсолютний критерій мінімального рівня життя (у 2000 р. – 271 грн., 2001 р. – 313,3 грн., 2002–2003 рр. – 342 грн.), який з часом буде гарантовано державою, на нашу думку, поступово сприятиме підвищенню захищеності людини праці, скороченню бідності серед працюючих в Україні. Проте вряд чи можна погодитися з величиною прожиткового мінімуму, яка продиктована не соціальними стандартами життя, а фінансовими можливостями держави. Відставання мінімальної оплати від прожиткового мінімуму має бути подолано у стислі строки із збереженням міжпосадової диференціації.

Існуюча суперечливість проблеми підвищення мінімальної оплати праці свідчить про недосконаліть законодавчих економічних, фінансових, організаційних механізмів соціального регулювання ринку праці. Можливості введення підвищених розмірів мінімальної заробітної плати, збільшення середньої зарплати знаходяться в залежності від тарифоутворюючих чинників (механізмів формування ставок) і фінансових можливостей підприємств, для працівників бюджетної сфери – від наявності відповідних бюджетних асигнувань. Виходячи з цього, можна передбачити, що підвищення оплати праці ще тривалий час залишатиметься складною проблемою, поки залишатиметься дефіцит економічних ресурсів. В таких умовах негайного реформування потребує тарифна система для того, щоб забезпечити оптимальну диференціацію тарифної частини заробітку та одночасного відновлення її купівельної спроможності. Потребує окремого опрацювання питання щодо можливостей поетапного наближення мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму, підвищення частки на оплату праці у собівартості продукції. До речі, остання складає біля 11%, тоді як у країнах ринкової економіки 30-35%, а у ВВП відповідно 45 і 60-65%.

Зазначимо, що поширення проблеми бідності серед працюючих протягом років ринкових перетворень корелювала з швидким погіршенням використання робочої сили: у 1990 р. в галузях економіки було зайнято 49% населення; у 1995 р. – 42,5%; у 2000 р. – 36,4% [2, с.240]. На стан зайнятості населення України у 90-ті роки вирішальним чином вплинули падіння обсягів виробництва, ускладнення збуту виробленої продукції через кризу неплатежів, структурні зрушення в економіці. Саме ці явища в економіці суттєво змінили обсяги і структуру попиту на робочу силу, призвели до скорочення загального рівня зайнятості в економіці, до зростання явного та прихованого безробіття серед офіційно зайнятого населення, обумовили загострення соціальних проблем

найманих працівників, не говорячи про безробітних.

За десять років існування Україна отримала катастрофічне зниження загальної чисельності зайнятого у галузях економіки населення – на 39,3%, тобто з 24,7 млн. осіб (1990 р.) до 15,0 млн. осіб (2001 р.) [3, с. 32], що свідчить про неефективне використання робочої сили, що стримує економічне зростання, розв'язання гострих соціальних проблем на ринку праці. І тільки останнім часом завдяки пожвавленню економічних процесів в державі з'явилися незначні прояви позитивних тенденцій: за даними Держкомстату у 2001 р. рівень зайнятості став підвищуватися і склав 38,6%, у 2002 р. – 44,5% [3, с.37; 1, с.20] .

Вважаємо, що подолання соціальних протиріч на ринку праці гальмує також повільне впровадження соціального партнерства на українських підприємствах. Залишається гострою проблема виконання прийнятих домовленостей між роботодавцями і найманими працівниками, хоча ситуація порівняно з попередніми роками дещо покращилася: зобов'язання з питань оплати праці виконано у 2002 р. на 90,9%, зайнятості – 91,6%, охорони праці – 90%, у 2001 році відповідно 89,4, 86,5, 89,4% [3, с.30].

Поряд з цим не сприяє розв'язанню соціальних питань також низька якість угод: вони укладаються переважно формально. Належний контроль за укладанням колективних договорів відсутній, обласні ради соціального партнерства не мають дійових інструментів впливу на роботодавців. У Законі про колективні договори й угоди чітко не визначені норми покарання посадових осіб за невиконання колективного договору, ухилення від його укладання тощо.

Удосконалення нового законодавства з соціальних питань ускладнюється низкою причин: по-перше, новизною цих проблем в умовах перехідної економіки; по-друге, суттєвими соціальними втратами за роки впровадження ринкових реформ, зокрема, відходом від достатньо високого для працівників рівня соціальних гарантій (притаманному періоду планової централізованої економіки); по-третє, практичною неможливістю швидко та по всім напрямкам вивести соціальні гарантії на міжнародний рівень (хоча б за деякими основними показниками, які враховуються в процесі визначення індексу людського розвитку).

Виявлені у процесі дослідження недоліки соціального регулювання ринку праці, негативні соціальні наслідки, що супроводжували проведення реформ, переконують в тому, що більшість урядових рішень та законів в соціальній сфері попередньо не піддавалися відповідній експертизі. Вважаємо, що прийняття законів у подальшому має ґрунтуватися на проведенні експертиз соціальних наслідків прийняття того чи іншого закону. Цільовим орієнтиром такої експертизи має бути оцінка впливу документа, що пропонується для прийняття, на соціальне становище працівників, можливості ефективного виживання для безробітних. При цьому важливо передбачити міжрегіональну диференціацію можливих наслідків рішень, що пропонуються в проектах законів, тобто має враховуватися специфіка дії регіональних чинників.

Соціальні протиріччя, які мають прояв на ринку праці, об'єктивно породжують трудові конфлікти. За даними, наведеними Національною службою посередництва і примирення [4, с. 45]:

- у 2002 р. кількість підприємств, установ, організацій, на яких виникли соціально-трудові конфлікти становить 3072 (у тому числі: на виробничому рівні – 743, на територіальному рівні – 1036, на територіально-галузевому рівні – 1293);

- середньооблікова чисельність штатних працівників підприємств, установ, організацій, на яких виникли розбіжності між найманими працівниками і роботодавцями, – 511520 (у тому числі: на виробничому рівні – 385226, на територіальному рівні – 40780, на територіально-галузевому рівні – 85514);

- кількість розбіжностей у поглядах на вирішення соціальних питань – 842 (серед них: встановлення нових або зміна існуючих соціально-економічних умов праці й виробничого побуту – 43, укладання чи зміна умов колективного договору, угоди – 40, виконання колективного договору, угоди, окремих її положень – 200, невиконання вимог законодавства про працю – 559);

- вирішено колективних трудових спорів (конфліктів) – 344 (у тому числі: на виробничому рівні – 310; на рівні підприємства, установи, організації – 259, на рівні структурних підрозділів – 46, на рівні окремих категорій найманих працівників – 50, на територіальному рівні – 23, на територіально-галузевому рівні – 7, на галузевому рівні – 4).

Внаслідок загострення соціальних протиріч на ринку праці об'єктивно виникає соціальна напруженість у суспільстві.

Таблиця 3 – Страйки як результат соціально-трудових конфліктів в Україні [3, с. 20]

Роки	Кількість підприємств, де були страйки	Кількість працівників, які брали участь у страйках, тис. осіб	Кількість учасників страйку на 1 підприємство	Кількість невідпрацьованих днів на І учасника страйку
1995	247	57,6	233	4
1996	1269	171,4	135	13
1997	1162	116,4	100	11
1998	687	98,7	144	13
1999	290	42,0	145	11
2000	76	20,6	271	14
2001	31	6,8	219	5
2002	97	9,3	96	2

За роки ринкових перетворень наймані працівники відчули, що роль захисних функцій держави і профспілок стала вкрай обмеженою та неефективною, слід покладатися, передусім, на себе. Як результат, у 90-ті роки, коли криза охопила економіку України, суспільство стало свідком сплеску трудових конфліктів і страйків, в яких прийняли участь сотні тисяч громадян (таблиця 3).

Сьогодні прояв конфліктності у такій крайній формі як страйки в Україні дещо зменшився, проте він продовжує мати місце. Тільки у 2002 р. у страйках брали участь 9344 осіб (переважно представники добувної, вугільної галузей промисловості, працівники освіти), внаслідок чого втрати робочого часу склали 128,3 тис. людино-годин, не додано продукції, не виконано робіт на суму 1974,1 млн. грн.[3, с.201].

Серед причин виникнення соціальних конфліктів на рівні підприємств України експертами [5, с.35] головними визнано наступні (у % до загальної кількості конфліктів):

- несвоєчасність виплати заробітної плати ……75,5%
- низький рівень заробітної плати……44,9%
- ігнорування інтересів підлеглих……30,6%
- порушення умов колективного договору……..34,7%
- неритмічність роботи, простої, неоплачувані відпустки…….28,6%
- неінформованість про фінансовий стан……10,2%
- скорочення штатів……30,6%

- незадовільний психологічний клімат у колективі…….....4,0%
- зміна форми власності…….14,3%
- розподіл заробітної плати, премій, робіт……4,0%
- незадовільні умови праці……..2,0%
- неприйнятні критерії оцінки праці……...2,0%

Серед вказаних причин конфліктів перша заслуговує особливої уваги. Зауважимо, що несвоєчасність виплати заробітної плати є прямим свідком порушення прав найманого працівника на одержання винагороди за працю. Це один з парадоксів українського ринку праці в умовах перехідної економіки, явище, яке є практично неможливим для цивілізованих країн ринкової економіки. Заробітна плата повинна виплачуватися найманим працівникам двічі на місяць у терміни, встановлені колективними договорами.

За даними Держкомстату України, обсяги заборгованості з виплат заробітної плати стали останніми роками значно меншими, проте це не означає повного викорінення цього явища: темпи погашення заборгованості із заробітної плати в Україні в останні роки уповільнилися. Так, якщо в 2002 р. було погашено 2,2 млрд. грн. боргів із заробітної плати, в 2003 р. – усього 400 млн. грн., або в п’ять разів менше. Упродовж 2003 р. ситуація ускладнилася в Луганській, Миколаївській і Сумській областях, а особливо – у Хмельницькій, де заборгованість із заробітної плати, порівняно з 2001 р., не тільки не зменшилася, а навпаки зросла на 7% У першому кварталі 2004 р. погашення заборгованості із заробітної плати взагалі припинилося [6, с.1].

Нині понад 16 тис. підприємств мають заборгованість із заробітної плати перед 1,2 млн. працівників. Загальна сума боргу із заробітної плати становить 2,2 млрд. грн., з яких 416 млн. грн. – борги підприємств, які призупинили діяльність. Передусім боржниками із заробітної плати залишаються підприємства промисловості (63,8%), сільського господарства (13,5%), будівництва (7,6%), транспорту (5,1%), причому 40% заборгованості припадає на державний сектор економіки.

Витоками цієї гострої соціальної проблеми є криза неплатежів, яка сприяла появі бартеризації економіки, існування інфляції витрат, зростання масштабів діяльності тіньового сектора економіки, поряд з цим – незбалансованість бюджетів усіх рівнів, проведення державою невиваженої фіскальної, податкової політики, кризовий фінансовий стан багатьох підприємств.

Стосовно другої за рейтингом причини соціальних конфліктів (низький рівень заробітної плати) слід сказати, що вона віддзеркалює витоки збіднення працюючого населення, невідповідність ціни і вартості послуг робочої сили на ринку праці, результати відмови від нормування праці на підприємствах, неефективності матеріального стимулювання, поширених виплат заробітної плати “у конвертах”, прихованої від оподаткування, необґрунтованої величезної диференціації в оплаті керівників і підлеглих на підприємствах, – ці та інші недоліки разом з недосконалою державною системою регулювання доходів населення створюють підґрунтя для зростання протестної поведінки, гальмують досягнення соціальної стабільності у суспільстві.

Отже, проведений аналіз дозволяє зробити висновок, що основні соціальні протиріччя на національному і регіональних ринках праці пов’язані з вкрай низьким рівнем оплати праці, затримками в її виплатах, необґрунтованою диференціацією оплати праці і доходів, неефективним використанням робочої сили, безробіттям, обмеженими розмірами допомоги по безробіттю, невиконанням колективних трудових угод на підприємствах стосовно умов та оплати праці, соціального захисту, вкрай повільним впровадженням соціального партнерства. Низка цих та інших протиріч

об’єктивно породжує соціально-трудові конфлікти, які загрожують соціальній стабільності і сталому економічному розвитку на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях.

На наш погляд, шляхи розв’язання цих протиріч мають ґрунтуватися на комплексних підходах до реформування політики оплати і доходів, посилення її стимулюючої ролі, поетапного наближення розміру мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму, піднесення ролі соціального партнерства на засадах трипартизму, вдосконалення законодавства в частині підвищення персональної відповідальності керівників міністерств, відомств, облдержадміністрацій, підприємств щодо вирішення проблем заборгованості із заробітної плати, її детінізації, збереження існуючих та створення нових робочих місць, виконання колективних трудових угод.

Список літератури

1. Україна у цифрах у 2002 році. Короткий статистичний довідник. – К.: Видавництво «Консультант», 2003. – 271 с.
2. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку / За ред. В.М. Гейця. – К.: Ін-т екон. прогнозув.; Фенікс, 2003. – 1008 с.
3. Праця України у 2002 році: Стат. зб. – К.: Держкомстат України, 2003. – 413 с.
4. Бурак В. Поняття колективних трудових спорів // Бюлетень національної служби посередництва і примирення. – 2002. – № 4. – С. 45 – 47.
5. Злобіна О.Г. Характеристика експертами головних причин та умов виникнення колективних трудових спорів на рівні підприємств та галузі // Бюлетень національної служби посередництва і примирення. – 2002. – № 1(17). –С. 35.
6. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання. Монографія – Кіровоград: ПіК, 2003. – 426 с.

В статье рассмотрено основные социальные противоречия на рынке труда Украины, наведены результаты социологических исследований автора, обоснована взаимосвязь социальных проблем и социально-трудовых конфликтов, предложены пути их решения в условиях переходной экономики.

In clause it is considered the basic social contradictions on a labour market of Ukraine, results of sociological researches of the author are induced, the interrelation of social problems and social-labour conflicts is proved, ways of their decision to conditions of transitive economy are offered.

УДК 658.36

О.В. Кошельник, асп.
Кіровоградський національний технічний університет

До питання щодо професійно-кваліфікаційного просування працівників

В статті розглядаються питання професійно-кваліфікаційного просування працівників підприємства по посадах та рівнях управління як складової підсистеми механізму формування та використання управлінських кадрів

професійно-кваліфікаційне просування, рівні управління, ротація, альтернативні шляхи просування

Планування кар'єри є невід'ємною складовою механізму формування та використання управлінських кадрів, в якому важлива роль відводиться професійно – кваліфікаційному просуванню працівників по посадах та рівнях управління. Отже розглянемо питання раціоналізації цих процесів та процедур.

Перш за все для зручності управління процесом просування працівника розділимо кожний рівень на підрівні. Оскільки кожен рівень управління складається з цілої низки посад, які не однорідні за своїм характером та рівнем підпорядкування, то переміщення з однієї з них на іншу потрібно вважати просуванням працівника в межах даного рівня і планувати цей крок як етап кар'єри окремо. Разом з цим перехід з посади на посаду в межах одного рівня управління можна розглядати як вертикальне переміщення і відносити його до ротації, а не до кар'єрного просування. Особливість руху в межах одного рівня управління проявляється в тому, що відсутня чітка ієрархічна послідовність такого руху, коли працівник може обійняти посаду вищу попередньої на кілька сходинок. Таке переміщення наочно представлено на схемі 1.

Слід відмітити, що до вищого рівня управління відносяться посади керівників філій, керівників дочірніх підприємств, начальників регіональних представництв, заступників директора, директорів по напрямкам роботи, віце – президентів та президентів. Як ми бачимо всі наведені посади мають різний рівень підпорядкування, що має велике значення для оптимального професійно – кваліфікаційного просування та планування кар'єри. Тому розділимо їх на три групи. Перша – первинні посади вищого рівня – включає в себе перші чотири типи посад. Друга – проміжні посади вищого рівня – об'єднує вищестоящі над першою групою посади і тому до них відносяться робочі місця заступників директорів та директорів. І відповідно третя група – вищі посади вищого рівня – це посади віце – президентів та президентів. Слід також зауважити, що на конкретних підприємствах в силу специфіки їх роботи, обсягів діяльності та по іншим чинникам деякі посади або їх цілі групи будуть відсутні. У такому випадку вищий рівень управління може мати спрощений вигляд і складатися лише з однієї або кількох посад.

До середнього рівня управління слід віднести такі посади як начальників відділів, начальників цехів, керівників функціональних і лінійних підрозділів, їх заступників, керівників служб та їх заступників, а також посади заступників керівників філій, дочірній підприємств та регіональних представництв. У відповідності до схеми 1 до первинних посад середнього рівня слід віднести посади заступників начальників цехів, відділів інших функціональних і лінійних підрозділів. До наступної категорії посад – проміжних посад середнього рівня – потрібно віднести посади перших трьох

типів. Які перелічені серед всього списку посад даного рівня. І до вищих посад вищого рівня можна зарахувати посади заступників керівників філій, дочірній підприємств та регіональних представництв. Аналогічно вищому рівню на середньому також у різних організацій можуть бути відсутні певні посади і тоді середня ланка матиме спрощений вигляд. Однак слід відзначити, що спрощена схема ієрархічної будови управлінської вертикалі є лише окремим випадком, який представляє собою трьох рівне вий поділ управління.

Схема 1 – Ієрархічний поділ рівнів управління

До нижчого рівня відносяться посади бригадирів, майстрів та їх помічників, старших майстрів, начальників бюро, керівників груп виконавців, керівників проектів, їх помічників та інших керівників первинних колективів. З перелічених посад до первинних посад нижчого рівня відносяться посади помічників та заступників. Посади проміжного рівня включають робочі місця бригадирів, майстрів, начальників бюро, керівників проектів та інших керівників даного рангу. До вищих посад нижчого рівня управління відносяться посади старших майстрів та інших керівників, які мають у своєму підпорядкуванні декількох керівників проміжного та нижчого рангу посад і при цьому відносяться до технічного рівня управління. Так само як і на попередніх рівнях на даному може бути спрощена схема наповнення посадами нижчої управлінської ланки.

На основі даного поділу розглянемо підсистеми професійно – кваліфікаційного просування, як основної складової механізму формування та використання управлінських кадрів. Дана підсистема схематично представлена на схемах 2 – 4.

На схемі 2 представлена умовна послідовність руху працівників та керівників в межах нижчого рівня управління. Дана послідовність складається як ми можемо бачити з чотирьох кроків. Кожний з них представляю собою стандартний набір дій по оцінці роботи та результатів на попередній посаді, у разі успішного проходження першого

кроку керівник або працівник зараховується до кадрового резерву на посади більш високого рівня. Якщо ж перший крок виявився невдалим для працівника тоді він може або залишиться на своїм попередній посаді або змінити роботу через процедуру ротації.

В кінцевому рахунку керівник підходить до межі першого технічного рівня управління і може потрапити до резерву кадрів на посади середньої ланки.

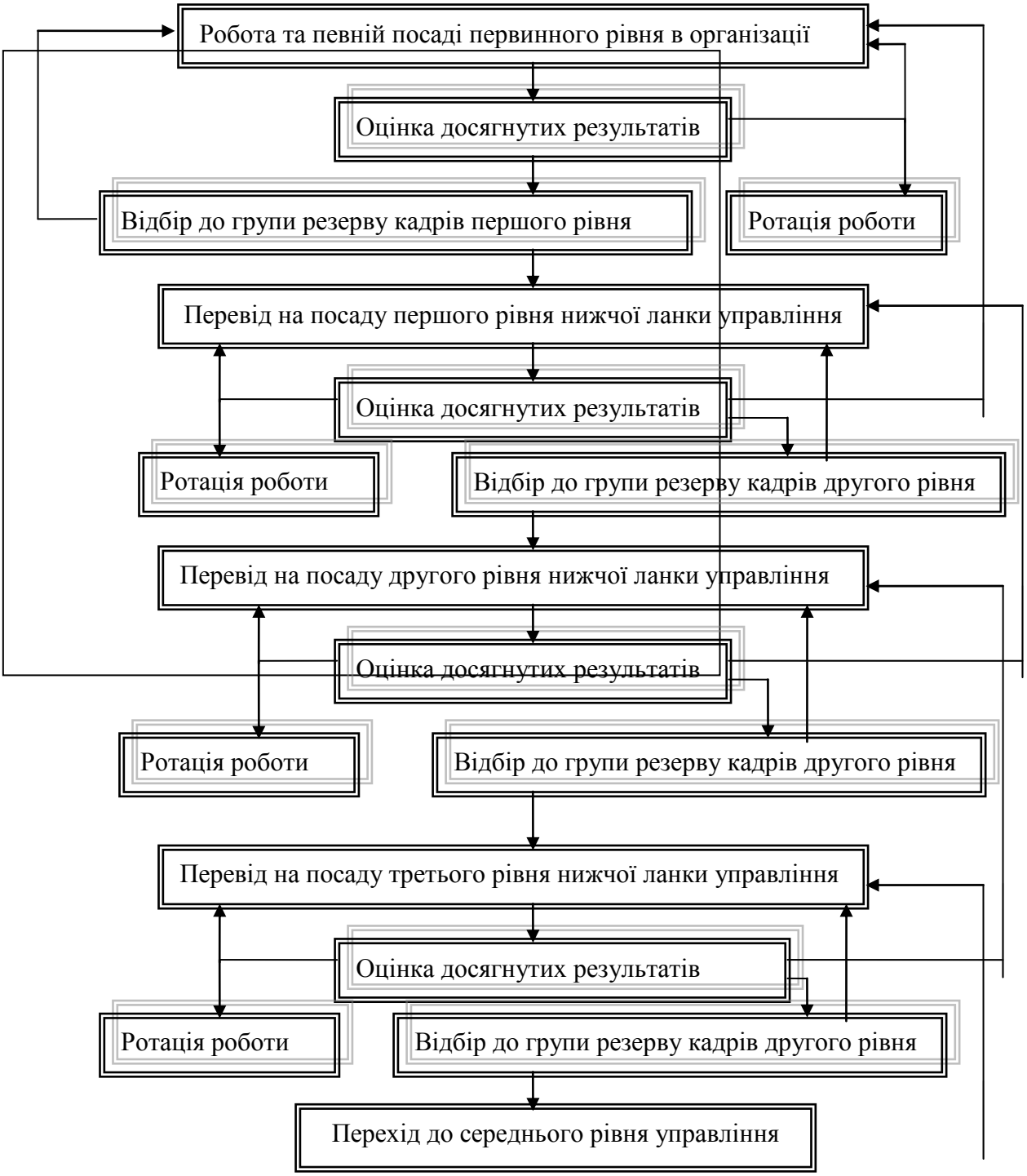


Схема 2 – Професійно – кваліфікаційне просування на нижньому рівні управління

Посування керівників по середньому рівню управління представлено на схемі 3. На відміну від попередньої схеми дана має додатковий рівень зв’язків в середині кожного кроку просування та має одну альтернативний напрямок кар’єри. Отже на

кожному підрівні середнього рівня управління організація має можливість звільнити посади певного рангу, якщо керівник досяг піку своєї кар'єри або виступає перешкодою для просування обдарованих працівників.

При цьому такого керівника ми не звільняємо і не понижаємо, залишаючи його на даному рівні ми переводимо його в ранг консультанта, радника або наставника тільки призначеного працівника на дану посаду. Крім того таке переведення може бути тимчасовим і перебувати у межах ротаційних процесах або постійним. За постійного переходу на альтернативну роботу керівник не втрачає, а навіть навпаки отримує новий шанс рухатися по даному напряму і продовжити свою кар'єру.

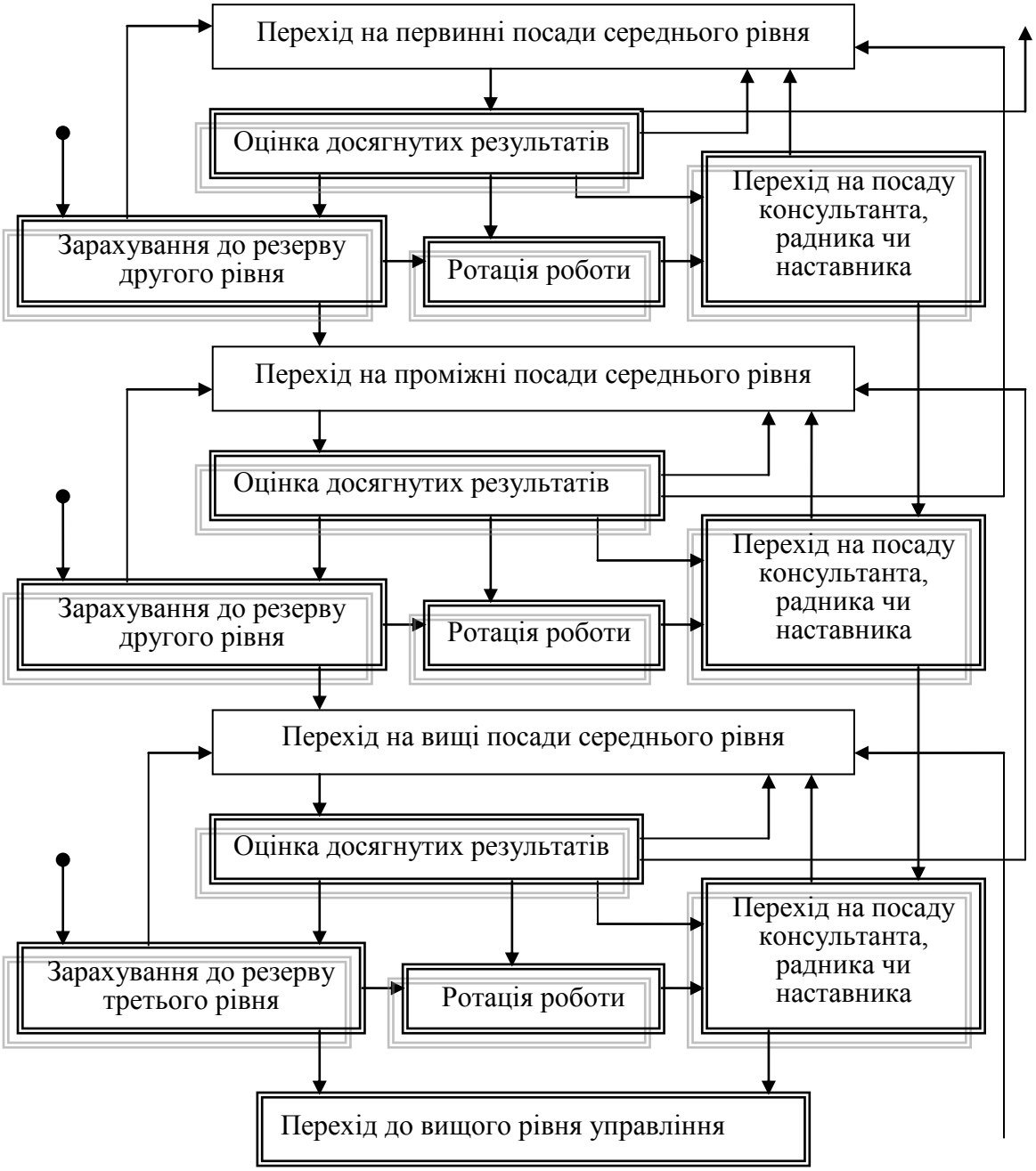


Схема 3 – Професійно – кваліфікаційне просування на середньому рівні управління

Паралельно з цим на середньому рівні керівникам, які зараховані до певного рівня кадрового резерву у разі не отримання нової більш високої посади можна змінити їх роботу та посаду через рух по ротації. Також у межах ротації такі керівники

за власним бажанням можуть продовжити власну кар'єру альтернативним шляхом, тобто перейти у ранг радників чи наставників інших керівників не змінюючи при цьому свого соціального статусу в організації.

Кінцевим кроком середнього рівня є перехід до вищого рівня управління.

На вищому рівні управління додається додаткова можливість альтернативної кар'єри та професійно – кваліфікаційне просування на один крок більше ніж на двох попередніх рівнях ієрархії. На схемі 4 ми можемо бачити, що на кожному підрівні вищої ланки управління передбачено створення додаткових посад тимчасового або умовно постійного характеру для працівників, які вже не можуть ефективно працювати на своїх попередніх посадах та заслуги яких перед організацією тяжко переоцінити. Для продовження їх кар'єри передбачений спеціальний альтернативний шлях, який має свій окремий і незалежний канал подальшого просування. Такий крок дозволить більш оперативно звільняти посади вищого рівня для обдарованих керівників, в який організація має потребу в певний момент часу. Якщо ж такі перспективні працівники не зможуть своєчасно продовжити кар'єру в цій організації з великою ймовірністю вони спробують зробити це в інших. Для мінімізації плинності професійних і досвідчених керівників вищого і середнього рівня, особливо якщо організація вклала в їх розвиток суттєві кошти, потрібно своєчасно у відповідності до оптимальних вікових меж та особистих якостей пропонувати керівникам, що досягнули свого піку кар'єри перехід на посади альтернативного шляху. При цьому такі посади мають бути привабливими для працівників як з матеріальної так і з моральної точки зору, тобто статус цих посад повинен відповідати даному рівню управління.

Слід також відзначити, що останнім кроком на даному рівні є залишення роботи в організації. Перед даним етапом керівники, що працюють на вищих посадах вищої ланки можуть по результатам оцінки їх роботи та індивідуальних якостей бути зараховані до кадрового резерву найвищого рівня в організації. З числа представників може бути обраний та призначений керівник організації.

Після роботи на посадах вищого підрівня вищого рангу управління керівників слід переводити на посади радників, консультантів або наставників. Цей крок дозволить організації використовувати величезний досвід роботи, навички, знання працівників, які не мають фізичних можливостей виконувати попередню роботу, однак вони мають можливість передати свій доробок в організації молодому поколінню керівників і таким чином забезпечити приємствєність управління.

Для двох останніх рівнів – вищого та середнього – характерна висока ймовірність залучення на вакантні посади працівників з інших підприємств або з інших зовнішніх джерел. На схемах ці варіанти залучення кваліфікованих працівників позначена подвійними стрілочками, які підходять до кадрового резерву певного рангу ліворуч.

Потрібно також відмітити, що на кожному рівні управління передбачені санкції по результатам незадовільної роботи, що передбачає пониження у статусі та посаді. Однак на нашу думку такі радикальні заходи слід застосовувати вкрай рідко і радше як мотиваційний важіль впливу на керівників. Адже пониження у посаді будь – якого працівника свідчать перш за все про помилки керівництва організації та кадрової служби при відборі, розміщенні та розвитку даного працівника. Тому перед даним кроком потрібно перш за все проаналізувати роботу кадрової служби з даним працівником та переглянути план його кар'єри. Крім того пониження посади безперечно негативно позначиться на праці керівника на новій посаді – його авторитет буде практично остаточно підірваний, що не дозволить даному керівнику стати формальним і неформальним лідером даного колективу. Альтернативою в даному випадку можна вважати ротацію роботи та посади. Якщо ж працівник не проявив своїх

найкращих рис і при вертикальних переміщеннях з суб'єктивних причин тоді не лишається ніякого більш дієвого шляху як понизити його у посаді або звільнити з організації.

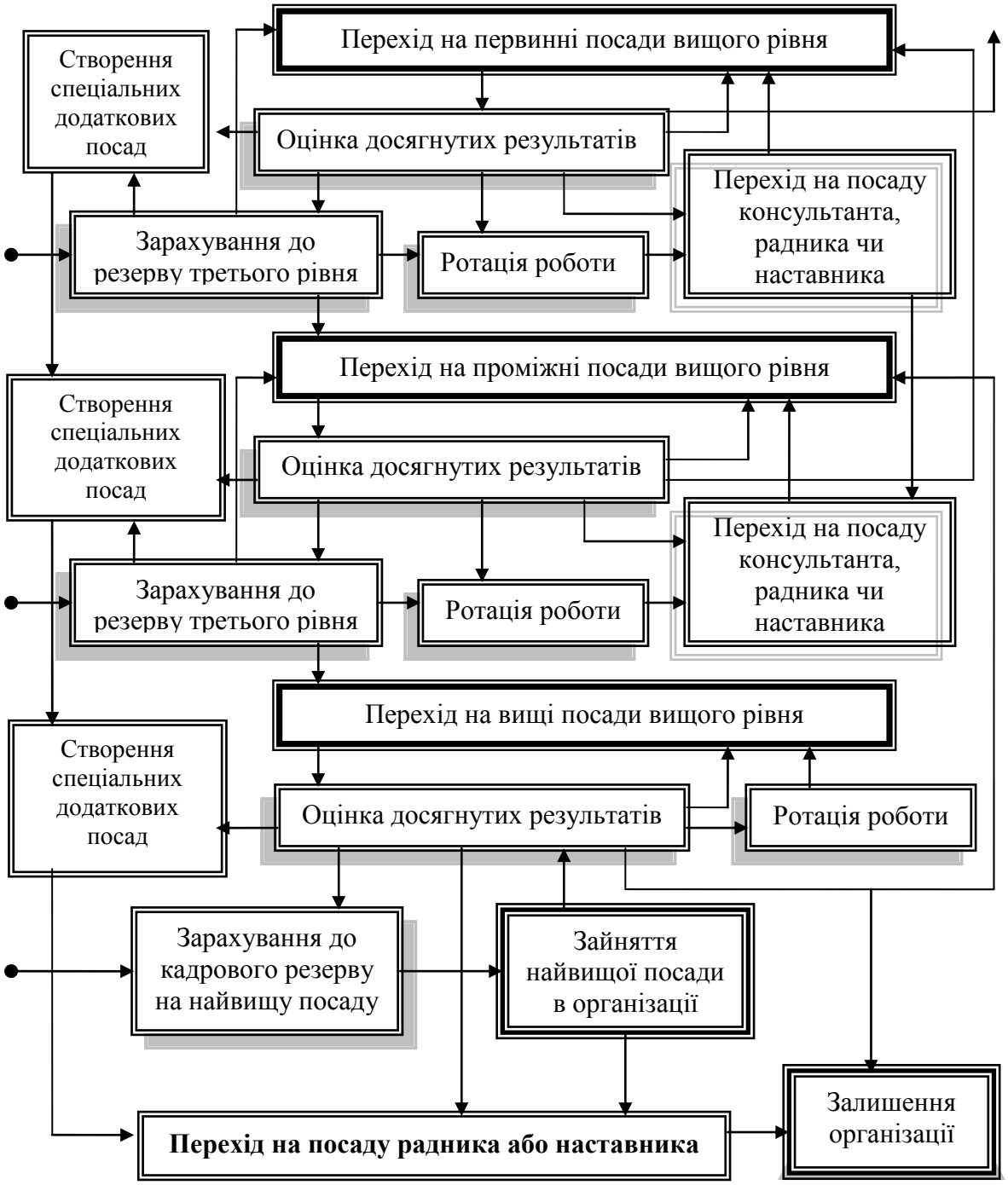


Схема 4 – Професійно – кваліфікаційне просування на вищому рівні управління

Таким чином розглянувши особливості процесів професійно – кваліфікаційного просування можна виокремити ключові моменти, на їх основі зробить узагальнення та сформулювати загальні правила та виробити оптимальну процедуру.

Загальні правила професійно – кваліфікаційного просування:

1. вимоги до посади мають бути чітко сформульовані та відомі всім працівникам;
2. призначення на посаду на загальній основі – чесна конкуренція претендентів;
3. коло претендентів визначається заздалегідь;

4.претендентам мають бути відомі критерії відбору;

5.рекомендації та побажання майбутніх керівників мають враховуватися як додатковий а не вирішальний чинник;

6.претенденти на посаду повинні мати рівні можливості на отримання посади;

7.перевагу слід віддавати тому кандидату, який найбільше відповідає вимогам даної посади;

8.процедура має бути зрозумілою, чесною, та неупередженою;

9.комплексний підхід до відбору – оцінювати потрібно всі чинники та якості претендентів;

10. відбір повинен здійснюватися відносно незалежним органом на колегіальній основі – майбутні і попередні керівники не мають бути членом даного органу або комісії – вони мають лише давати їм свої рекомендації та зауваження;

11. відбір слід проводити не після остаточного звільнення певної керівної посади, а трохи заздалегідь – за для прийняття виваженого, обґрунтованого і непоспішного рішення по призначенню іншого працівника;

12. при відборі мають враховуватися: 1. відповідні вимоги, 2. попередні заслуги, 3. рекомендації майбутнього та колишнього керівників, 4. результати тестування або атестації, 5. здатність навчатися та саморозвиватися;

13. потрібно обов'язково проводити особисті співбесіди;

14. за наявності достатнього часу дати змогу основним претендентам показати свої здібності в робочій атмосфері на даній посаді, в якості виконуючого обов'язки (до 1 місяця під час відряджень, відпустки, лікарняних, навчання, ротації та іншої відсутності даного керівника);

15. тимчасова робота на можливій майбутній посаді дасть можливість з'ясувати наступні моменти:

- чи дійсно претендент готовий до такої роботи на практиці;
- чи відповідає дана робота його очікуванням та потребам;
- виявити його слабкі та сильні сторони і відповідно скласти програму роботи над недоліками і активно використовувати переваги;
- оцінити вміння претендентів використовувати свій потенціал – досвід, знання – у незнайомій ситуації;
- практична робота допоможе претендентам збагатити досвід і поліпшити роботу на попередніх посадах у разі невдачі;
- це також дозволити тверезо оцінити свої сили та збалансувати самооцінку з реальністю;
- проявити свої амбіції та справжні прагнення;
- отримати досвід і навички змагання за посаду – сформулювати уяву чесної боротьби та націлити працівника на неї, а також сформулювати у нього переконання того, що підвищення це перш за все результат його розвитку і роботи над собою.

16. у разі відсутності такої можливості потрібно змоделювати дану робочу ситуацію і в штучних умовах змусити претендентів повністю проявити себе;

17. деякі завдання повинні бути відомими претендентам на перед для того щоб оцінити як вони зможуть підготуватися до них і таким чином виявити їх здатність до навчання та потенційні можливості;

18. деякі завдання мають бути невідомими респондентам і стати для них повною несподіванкою – в такій обстановці проявиться їх здатність мобілізувати свої явні ресурси та приховані резерви і покаже як вони будуть діяти в екстремальних ситуаціях;

19. повинні також бути завдання на проявлення інтуїції – підсвідомого використання інформації з власного досвіду;

20. також слід перевіряти рівень залишкових знань і міцність теоретичної бази;

21. кожен претендент повинен мати змогу отримати повну інформацію про остаточні результати, показані іншими кандидатами;

22. для нівелювання упередженого ставлення до претендентів вони мають проходити тестування чи інші випробування разом або у присутності незалежних спостерігачів;

23. процедура має бути уніфікованою – однакові завдання всім кандидатам;

24. шкала оцінювання має бути простою і відомою всім так, що б кожен претендент міг оцінити свою та іншу роботу самостійно;

25. після прийняття остаточного рішення з кандидатами, які не підійшли на дану посаду слід проводити психологічну адаптацію:

- матеріально простимулювати (одноразова премія, інші виплати);
- моральне стимулювання;
- провести ротацію і дати шанс на швидке підвищення;
- переконати працівника в тому, що це не остаточний провал а лише помилково обраний для нього шлях кар'єри;
- надати відпустку;
- підвищити соціальний статус – зробити наставником;
- провести інші реабілітаційні заходи;

24. передати отримані данні у кадрову службу для аналізу та коригування подальшої кар'єри співробітника;

25. все ретельно задокументувати (скласти звіт), проаналізувати середні рівень претендентів (найліпші кадри організації) та скласти прогноз на майбутнє.

Однак самих правил ефективного просування працівників в середині організації вочевидь недостатньо без каналів просування. Для розмежування напрямків руху потрібно розмежовувати рух в рамках певного підрозділу або декількох однорідних структурних одиниць підприємства (певної гілки управлінської ієрархії) та певної зміни посад на кожному рівні (канали просування). Разом з тим просування у будь – якому випадку можливе лише за умови звільнення певної вищестоящої посади або їх комплексу. Тому для з'ясування моментів здійснення слід також визначити основні першопричини та класифікувати їх за ключовими ознаками.

На нашу думку така система професійно-кваліфікаційного просування дозволить будь-якому підприємству та організації оптимізувати роботу з персоналом, зокрема ефективно формувати та управлінські кадри і використовувати їх потенціал, можливості та вміння. Саме такий підхід щодо роботи з кадрами виступає запорукою ефективної діяльності підприємства в довгостроковій перспективі.

Список літератури

1. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці.- К.: Знання-Прес, 2000.- 312 с.
2. Плаксов В.А., Фільштейн Л.М. Нормування праці у машинобудуванні: Конспект лекцій для студентів. – Кіровоград: КІСМ, 1993. – 60 с.
3. Маслов Е. В., Управление персоналом предприятия. Учебное пособие. – Москва – Новосибирск, 2000.

В статье рассматриваются вопросы профессионально-квалификационного продвижения работников по должностям и уровням управления как составной подсистемы механизма формирования и использования управленческих кадров

The main purpose of this article to research questions of professional and qualified staff rotation in positions in a organization threw managerial levels as a system of managers formation and usage mechanism.

УДК 658.012.32

В.Г Щербак, доц., канд.екон.наук, В.М. Щербак доц. ,канд. істор.наук
Харківський державний економічний університет

Обгрунтування регіональної стратегії розвитку України

Для пожвавлення розвитку регіонів виникає необхідність розробки стратегії їх розвитку. Запропонований підхід до розробки та реалізації заходів для досягнення вирівнювання рівнів розвитку регіонів, підвищення рівня життя населення, подальший розвиток загальнодержавної і регіональних економік, що дозволить стабілізувати економічне та соціальне положення у регіонах України і вийти на новий рівень їх розвитку.
розвиток регіонів, регіональна політика, стратегічне планування, місцевий економічний розвиток

Стратегія розвитку регіонів – першочергова задача будь-якої політики, як на державному, так і на місцевому рівнях. Вона є самостійною і необхідною частиною політичної і правової основи суспільства і всієї держави.

Майбутнє України багато в чому залежить від правильної регіональної політики, яка повинна проводитись у нашій державі. Тільки при розумній, цілісній політиці, яка враховує інтереси держави, регіонів і населення, можна говорити про її майбутнє. Прихильниками даного напрямку можна вважати Г.Багіева, Ю.Иванова, М.Портера, А.Томпсона та ін.

Основними напрямками регіональної стратегії є збереження єдиного у соціальному, економічному і політичному аспектах держави, вирівнювання рівнів розвитку регіонів, підвищення рівня життя населення, подальший розвиток загальнодержавної і регіональних економік, перетворення України у розвинену правову демократичну державу.

Україна – особлива держава. Розташування її на стику Сходу і Заходу, велика територія, наявність сировинних і трудових ресурсів, обумовлюють актуальність розробки такої стратегії, з урахуванням специфіки держави.

Місцевий економічний розвиток – це процес, за допомогою якого покращується якість життя на певній території шляхом підвищення добробуту її мешканців і ефективної діяльності розташованих на ній підприємств і організацій. Стратегія регіонального економічного розвитку базується на визначеній ідеї, планується і здійснюється державою за участю і сприянні суспільних організацій, підприємств регіонів і мешканців через сукупність стратегічних рішень та відповідних їм програм.

Регіональною політикою можна вважати лише таку систему намірів і дій, яка реалізує інтереси держави по відношенню до регіонів і внутрішні інтереси самих регіонів методами і способами, що враховують природу сучасних регіональних процесів, і яка здійснює це все переважно у структурі між- і внутрішньо регіональних зв’язків.

Стратегічне планування регіонів – це систематичний процес, за допомогою якого визначають цілі свого розвитку і етапи їх досягнення, виходячи з місцевих ресурсів. Воно включає в себе:

- погодження регіональних інтересів всередині суспільства в цілому;
- моніторинг реально вільних ресурсів, обмежень і сприятливих факторів;
- визначення реально здійснюваних задач і цілей;

- визначення специфіки кожного регіону у загальній системі державного планування.

Стратегічне планування здійснюється у чотирьох основних аспектах:

- визначення цілей і основних принципів регіональної політики;
- складання оптимальних управлінських структур для його реалізації;
- вибір найбільш відповідних інструментів реалізації намічених цілей;
- визначення просторового аспекту реалізації розробленої стратегії.

На нашу думку, найбільш придатними інструментами реалізації розробленої стратегії регіонального розвитку, що враховують специфіку України, є:

- просторовий розподіл економічної діяльності держави;
- фінансове стимулювання розвитку підприємств;
- створення інфраструктури регіону;
- „м'які" заходи стимулювання розвитку.

Оцінка специфіки кожного регіону допомагає визначати:

- проблеми, з якими стикається регіон, або які можуть його торкнутися;
- переваги в області конкуренції одних регіонів, порівняно з іншими (міжрегіональна конкуренція);
- проблеми внутрішньо регіональної конкуренції, які сприяють або перешкоджають реалізації плану розвитку регіону;
- регіональний, загальнонаціональний та міжнародний контексти та їх вплив на місцеву економіку, з урахуванням мінливості цих факторів у часі;
- перешкоди на шляху досягнення цілей і задач регіонального розвитку;
- місцеві вільні ресурси, які придатні для використання у здійсненні стратегії розвитку;
- виявлення сильних і слабких місць регіону, які можуть вплинути на реалізацію стратегії розвитку;
- можливості програмування або прогнозування місцевих економічних тенденцій;
- моніторинг економічних досягнень у часі.

Однією із передумов реалізації виробленої регіональної стратегії є проведення регіонального аналізу, у рамках якого визначається рівень розвитку регіону по відношенню до таких параметрів як населення, безробіття, сфера зайнятості і т.п.

Метою даної роботи є, розробка стратегії розвитку окремих регіонів України, яка повинна бути спрямована в першу чергу на рішення таких ключових соціальних та галузевих задач:

- структурна реорганізація і розвиток слаборозвинених регіонів;
- перетворення регіонів, які постраждали від спаду промислового виробництва;
- боротьба з тривалим безробіттям та допомога з працевлаштуванням молоді та осіб, які втратили роботу;
- надання допомоги безробітним робочим в адаптації до нових вимог та нової системи промислового виробництва шляхом їх перенавчання;
- прискорення структурних перетворень у сільському господарстві;
- сприяння розвитку регіонів з надзвичайно низькою щільністю населення, шляхом розвитку місцевих промислів.

Чотири з цих шести задач мають певні просторові обмеження. Перш за все, необхідно виділити регіони, які можна віднести до слаборозвинених або пошкоджених від спаду промислового виробництва. До них можна застосовувати наступні критерії:

- валовий регіональний продукт (ВРП) на душу населення;
- відносний об'єм промислового виробництва;
- коефіцієнт асиметрії розвитку регіону та ін.

Регіони, що віднесені до задач 3 і 4 груп, визначаються виходячи із суттєвих змін рівня життя населення та інших соціальних індикаторів, а також рівня зайнятості у промисловому виробництві. Такими показниками, зокрема, є:

- коефіцієнт навантаження на працездатне населення;
- частка безробіття;
- рівень бідності населення;
- перевищення доходів населення над витратами та ін.

Регіони, при розвитку яких необхідно зробити акцент на реалізацію п'ятої групи задач, можна виділити на підставі показників віддачі сільськогосподарського виробництва:

- показник спаду сільськогосподарського виробництва;
- високий процент населення, зайнятого у сільському господарстві;
- рівень доходів населення регіону ті ін.

Шоста задача охоплює регіони з низькою щільністю населення (менше восьми осіб на квадратний кілометр) і при умові наявності місцевих промислів.

Такий підхід до розробки та реалізації заходів для досягнення поставлених цілей дозволить стабілізувати економічне та соціальне положення у регіонах України і вийти на новий рівень їх розвитку.

Список літератури

1. Н.В.Афанасьева, Г.Л.Багиев, Г.Лейдиг. Концепция и инструментарий эффективного предпринимательства. Под общей редакцией академика Багиева Г.Л. – СПб.: Изд- во СПбУЭФ, 1996.
2. Иванов Ю.Б. Конкурентоспособность предприятия в условиях формирования рыночной экономики. – Харьков: РИО ХГЭУ, 1997. – 246 с.
3. Портер Майкл Е. Стратегія конкуренції. /Пер. з англ.. Олійник А., Скіпський Р. – К.: Основи, 1997. – 390 с.
4. Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии: Учебник для вузов/ Пер. с англ. под ред. Л.Г. Зайцева, М.И.Соколовой. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ,1998. – 576 с.

Для оживления развития регионов возникает необходимость разработки стратегии их развития. Предложен подход к разработке и реализации мер для достижения выравнивания уровней развития регионов, повышения уровня жизни населения, дальнейшего развития общегосударственной и региональной экономики, что позволит стабилизировать экономическое и социальное положение в регионах Украины и выйти на новый уровень их развития.

For revival of development of regions there is a necessity of development of strategy of their development. The approach to development and is offered to realisation of measures for achievement of alignment of levels of development of regions, increases of a standard of living of the population, the further development of nation-wide and regional economy that will allow to stabilise economic and a social status in regions of Ukraine and to leave on a new level of their development.

УДК 331.101.3

Д.М. Ядранський, ст.викл.
Криворізький економічний інститут КНЕУ

Механізм оцінки управлінських робіт

В статті досліджені методичні основи оцінки робіт пов'язаних з управлінням. Сформульовані елементи процедури оцінки та розглянуто їх взаємозв'язок. Розглядаються можливі методи оцінки складності виконуваних робіт. Запропонована методика оцінки складності виконуваних робіт які виконуються робітниками управління в залежності від змістовності праці, спрямованості праці, різноманітності робіт, масштабу і складності керівництва, а також напруженості (інтенсивності) праці. В статті також розроблена процедура комплексної оцінки складності виконуваних робіт та запропонована методика визначення розмірів матеріальної компенсації за витрачені зусилля.
оцінка складності, трудомісткість, складність виконуваних функцій, процедура оцінки

Цілі та конкретні методи роботи з персоналом в багатьох випадках визначаються концепцією кадрової політики підприємства. Однак в сучасній економічній ситуації на переважній більшості українських підприємств практично відсутнє поняття кадрової політики як такої. В умовах стрімкого розвитку економіки країни за умов загального скорочення працездатного населення велику увагу з боку менеджерів починає пригортати питання саме пов'язані з формуванням ефективної кадрової політики підприємств. Кадрова політика процедура яка визначається цілою низкою складових однією з яких є оцінка персоналу. В сучасній науковій та практичній діяльності питання необхідності використання оцінки складності виконуваних працівниками функцій вже ні у кого не викликають заперечень. Однак, сучасні методологічні аспекти процедури оцінки продовжують вимагати їх певного дослідження та обґрунтування.

Подальший розвиток виробництва призводить до ускладнення виконуваних функцій, та до збільшення питомої ваги працівників керівного складу (керівників, спеціалістів та службовців) в структурі виробничих колективів. Збільшення чисельності працівників керівного складу призводить до збільшення собівартості. Гостра ринкова боротьба за ринки збуту вимагає від виробничих підприємств використовувати усі можливі методи конкурентної боротьби. В умовах гірничо-видобувних підприємств найбільш дієвим з них виявляється конкуренція низькою ціною. Тому підприємства примушені всіма можливими шляхами намагатися уникнути невиправданого збільшення чисельності персоналу (витрат на оплату праці). З метою збільшення ефективності виробництва та зменшення витрат на управління необхідно встановити чіткі критерії ефективності колективної і індивідуальної діяльності управлінських працівників. Також викликають уваги питання порівняння розмірів компенсації за витрачені зусилля працівникам різних рівнів управління. Таким чином впровадження ефективної процедури оцінки складності робіт в межах підприємства дозволить підвищити якість усіх без винятку складових управління, що в кінцевому рахунку призведе до підвищення результативності виробничо-господарської діяльності.

В останні роки значна кількість вітчизняних науковців проводить дослідження в напрямку застосування різноманітних методів оцінки управлінської праці. За радянських часів НДІ Праці проводились дослідження складності праці службовців. Авторами в джерелі [1] запропоновано проводити оцінку складності виконуваних функцій за наступними складовими: характер робіт, що складають зміст праці, різноманітність (комплексність) виконуваних робіт, самостійність виконання задачі, масштаб і складність керівництва, додаткова відповідальність. Загалом запропонований

механізм оцінки не втратив актуальності однак потребує певного доопрацювання яке обумовлено змінами в специфіки робіт що виникла протягом останнього часу у зв'язку з переходом на ринкові умови господарювання. Значного поширення в сучасній літературі набули кваліметричні методи оцінки. Одним з розробників цього методу є Г.А. Дмитренко який в [3] запропонував універсальну факторно-критеріальну модель оцінки складності виконуваних функцій. Однак значним недоліком цієї моделі є те, що за її допомогою практично неможливо оцінити складність робіт лінійних працівників управління. Також в сучасній літературі знайшли відображення інші методи оцінювання складності виконуваних функцій [2,4]. Недоліками цих методів на нашу думку є те, що в основі переважної їх більшості лежить експертна оцінка. В окремих методиках, експертна оцінка замінюється даними отриманими в наслідок великої вибірки спостережень. Однак ці показники можуть дати тільки дуже усереднену характеристику фактичної складності виконуваних функцій. Таким чином на нашу думку існує необхідність у розробці адаптованих до умов відповідної галузі методики оцінки складності управлінських робіт.

У цьому зв'язку, завданням даної статті є визначення механізму оцінювання виконуваних функцій працівниками управління в умовах гірничо-видобувної галузі України.

Загальна процедура оцінювання виконуваних працівниками (не тільки управлінської ланки) функцій складається з 3-х складових. Безпосередня оцінка складності виконуваних робіт, оцінка здатності працівника виконувати відповідні роботи, оцінка результатів роботи працівників. Кінцевою метою оцінки є не встановлення складності як такої, а відбір працівника який відповідає зазначеним вимогам і здатний ефективно виконувати певну роботу. Також задачею оцінки є встановлення кількості витрачених на виконання робіт певного виду зусиль з метою встановлення розміру компенсації працівникові за їх витрату. Тому на нашу думку складність робіт можливо оцінити в двох підходів. Як обсяг зусиль (фізичних, психічних, нервових тощо) необхідний для виконання певного виду робіт, та як сукупність здібностей, знань і навичок необхідних для її виконання. Оскільки в кінцевому рахунку вимоги до працівника визначаються складність виконуваних ним функцій то можливо процедури оцінки складності виконуваних робіт розглядати за схемою наведеною на рис. 1.

В цій схемі навмисно не була використана ієрархічність різних показників за допомогою яких можливо провести оцінювання складності. Ієрархія показників визначається на нашу думку в переважній більшості в масштабах окремої галузі чи навіть підприємства, тому в загальній моделі її використання є на нашу думку зайвим. В схемі виокремлено два рівня які відповідають підходам до оцінки складності: рівень вимог які висуває до працівника безпосередня посада (інтегральний рівень); і елементний рівень оцінювання складності на якому кожна з посадових вимог може бути конкретно пояснена окремими показниками складності.

Слід звернути увагу на те, що методи оцінювання складності виконуваних функцій та методи оцінювання здатності працівника виконувати відповідні роботи практично однакові. Ці методи ґрунтуються на загальнонаукових методах збирання інформації. За допомогою цих методів вдається встановити чотири взаємопов'язані процедури до яких належить встановлення необхідного рівня професійної підготовки, встановлення необхідного попереднього досвіду роботи, встановлення необхідного психо-фізіологічного рівня, встановлення необхідних професійних схильностей. Ці процедури є інтегральними (сумарними) за допомогою цих елементів можливо швидко встановити певні вимоги до співставлення працівника і посади. Елементний рівень дозволяє (переважно якісно) встановити і обґрунтувати певні елементи складності

якими обумовлюються специфічні вимоги до посади та які дозволяють порівняти складність робіт за не спорідненими професіями чи спеціальностями.

Однак загальний підхід в умовах окремого підприємства потребує певного уточнення та розробки механізмів кількісної оцінки складності робіт. Необхідність створення кількісних показників складності обумовлюється економічною не можливістю переважної більшості підприємств постійно використовувати достатньо дорогу експертну оцінку.

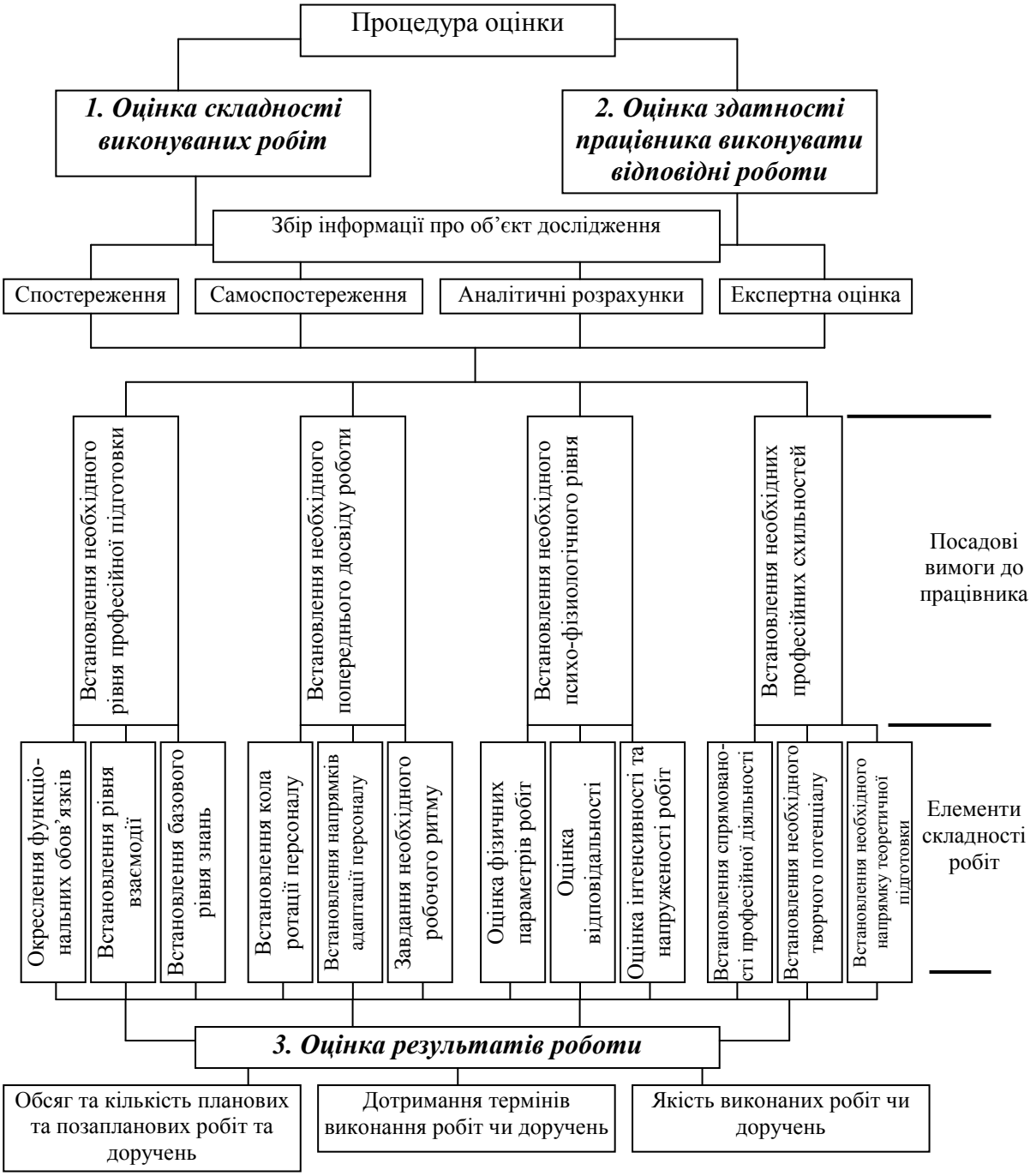


Рисунок 1 -. Загальна схема процедури оцінювання

В ході проведених досліджень в напрямку розробки механізму оцінки складності виконуваних функцій працівниками управлінської ланки (керівниками, спеціалістами, службовцями) на базі гірничо-видобувного підприємства нами було розроблено

оціночну модель. Запропонована модель була застосована в умовах оплати праці за єдиною тарифною сіткою з гнучким тарифним коефіцієнтом. Діапазон єдиної тарифної сітки не охоплював працівників верхніх ланок управління, тому в разі використання розробленої методики для оцінки робіт цих категорій персоналу необхідно збільшити діапазон оціночних категорій. Для оцінки складності робіт у більшості випадків пропонується використовувати аналітичний метод оцінки складності робіт. Суть даного методу зводиться до розчленовування різних по складності трудових функцій на складові ознаки.

Запропонована нами методика базується на припущенні що питома вага кожної з оціночних ознак дорівнює 1. За умов такого припущенні можливо значно знизити вплив експертної оцінки на досліджувану модель. Недоліком запропонованої методики є те, що дві передостанні ознаки обумовлені характером посадових обов'язків, і в деякий мері, враховані раніше.

Оцінюючи складність роботи, варто виходити з того, що вона виконується працівником, що володіє необхідної для цього кваліфікацією. При цьому не результативність і виробничий стаж працівника є критеріями складності праці, а сама робота, що визначає необхідний для її виконання обсяг теоретичних знань і практичний досвід. [1]

На підставі вивчення сучасної літератури, а так само аналізуючи посадові інструкції керівників, фахівців і службовців нам бачиться доцільним використовувати наступні ознаки складності трудової діяльності:

- зміст праці;
- спрямованість праці;
- розмаїтість і комплексність робіт;
- самостійність виконання робіт;
- масштаб і складність керівництва;
- додаткова відповідальність; [1]
- напруженість праці.

Нами пропонується розглядати показник складності робіт як показник інтегральний. Показник складності для кожного окремо узятої ознаки повинний сумуватися в підсумковий (сумарний) показник.

Для розрахунку складності робіт пропонується використовувати табл.1.

Таблиця 1 – Таблиця визначення розміру доплат управлінським працівникам

Ознаки складності	Максимальна кількість балів	Бальна оцінка рівня складності									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Характер робіт що складають зміст праці	30	3	6	9	12	15	18	21	24	27	30
Розмаїтість робіт	15	3	6	9	12	15	-	-	-	-	-
Самостійність виконання робіт	25	5	10	15	20	25	-	-	-	-	-
Масштаб і складність керівництва	10	2,0	4,0	6,0	8,0	10,0	-	-	-	-	-
Додаткова відповідальність	10	1,43	2,86	4,29	5,72	7,15	8,58	10	-	-	-
Напруженість праці	10	1,43	2,86	4,29	5,72	7,15	8,58	10		-	-
Разом	100							-	-	-	-

Диференціацію складності по ознаці «Характер робіт що складають зміст праці» пропонується здійснювати на підставі аналізу посадових функцій окремих працівників (категорій персоналу). Для підприємств що розглядаються було використано експертний та аналітичний метод оцінки.

При розрахунку як базові величини приймаються роботи з максимальною і мінімальною трудомісткістю які увійшли до тарифної системи оплати праці. До бальної оцінки складності не увійшли посади, оплату праці за якими, пропонується робити за контрактом. Показник максимальної кількості балів був обраний з емпірично урахуванням розробок які проводилися раніше [1]. При виборі значення показника для окремого періоду було використане припущення про рівність періодів шляхом ділення граничної кількості балів на кількість періодів.

Для зменшення впливу ваги експертної оцінки на досліджувану модель по кожній оціночній ознаці необхідно установити кількісні показники, обумовлені якісними розходженнями в праці, а також критерії віднесення до них окремих робіт. При цьому визначеним рівням складності робіт повинні відповідати характеристики, що розглядаються в порядку поступового ускладнення робіт. Тим самим створюються передумови для співставлення робіт по складності, а так само аналізу процесу переходу від простої праці до складної. Проблематичність диференціації різних характеристик трудових функцій по складності приводить до необхідності досить великого числа оцінних категорій.

Аналізуючи загальний діапазон складності робіт з кожної окремо узятої ознаки, слід зазначити, що від ознаки до ознаки число ступенів складності буде відрізнятися. Це обумовлено в першу чергу розходженням у трудових функціях, а так само різною можливістю диференціювання окремих ознак у відповідності до видів робіт. Ознаку “характер робіт, складаючи зміст праці” можливо підрозділити на дві складові: “спрямованість праці” і “зміст робіт”.

Ознака «зміст робіт» визначає види управлінських робіт. До даної ознаки варто віднести наступні види управлінської діяльності: виконання, розробка, аналіз, контроль, прийняття рішень. Кожний з видів має коефіцієнт 0,1 максимальна складність 0,5 (5 х 0,1). Визначення ознаки здійснюється шляхом підсумовування коефіцієнтів окремих видів управлінської діяльності, характерних для оцінюваної категорії працівників.

Ознака «спрямованість праці» (об'єкт праці) визначає переважну сферу (сфери) діяльності управлінської праці. Пропонується розглядати п'ять сфер спрямованості: техніка, людина, знакова система, живаючи природа і художній образ. Останні дві сфери вимагають пояснень. Наприклад, співробітника відділу реклами не слід сприймати як людину, діяльність якого зосереджена в сфері людина-людина, а, так само діяльність цього співробітника може бути зв'язана з розробкою рекламних роликів, отже, його діяльність варто розглядати в двох сферах людина-людина і людина - художній образ. Кожна зі сфер діяльності має коефіцієнт 0,1. Максимальна складність 0,5 (5 х 0,1). Таким чином загальний показник по критерію “характер робіт, що складають зміст праці” дорівнюватиме 1.

Для показника “комплексність (розмаїтість) робіт” раціонально використовувати формулу для визначення універсальності (*У*) (розмаїтості робіт). Цей показник можна визначити по формулі (1)

$$H = T_{н.ф.} / T_{см}, \quad (1)$$

де $T_{н.ф.}$ – час невластивих функцій;

$T_{см}$ – тривалість зміни.

Показник універсальності тим вище чим сильніше $У > 1$. Але цей показник досить умовний, якщо невластиві функції спеціаліста трапляються постійно, то

“невластивість” перестає існувати як така. До того ж точність визначення даного показника може виявитися дуже спірною. На точність можуть впливати погрішність в оцінці, а так само спірність самого поняття «невластивих функцій». При аналізі результатів хронометражних спостережень, для точного визначення «властива» чи «невластива» функція прийдеться вдаватися до допомоги експертних оцінок. Однак використання вище приведеної формули може виявитися доцільним при визначенні (віднесенні) визначених посад до груп, різним по розмаїтості (комплексності) робіт. Нами пропонується розглядати п'ять груп розходжень. Критерії віднесення до групи можуть бути наступними:

- *До 1 групи. Прості, часто повторювані роботи* (ті що відрізняються стереотипністю виконання) у межах вузько спеціалізованої сфери діяльності. Дані роботи виконуються службовцями, зайнятими на посадах технічних виконавців. Цим роботам буде відповідати чисельне значення в інтервалі від 0 до 0,2, при визначенні показника комплексності робіт відповідно до формули.

- *До 2 групи. Одноманітні задачі*, що вимагають рішення вузького кола питань у масштабі підрозділу. До таких категорій працівників можуть бути віднесені, наприклад товарознавці, інспектори по кадрах, техніки різних спеціальностей, економісти. Числове значення показника знаходитися в межах від 0,2 до 0,4.

- *До 3 групи*. Різноманітні роботи в масштабах підрозділу, що охоплюють кілька видів діяльності різнорідних по своїй структурі. До таких працівників можуть бути віднесені, наприклад, керівники ділянок. Числовий інтервал буде знаходиться в межах від 0,4 до 0,6.

- *До 4 групи.* Комплексні роботи, пов’язані з різноманіттям вирішуваних задач, вирішуваних у межах однієї, окремої сфери діяльності, потребуючі узгодження з іншими структурними підрозділами. Числовий інтервал буде знаходитися у межах від 0,6 до 0,8.

- *До 5 групи.* Роботи, охоплюючи весь комплекс питань, пов’язаних с діяльністю підприємства, виробничого об’єднання, потребуючих вирішення соціальних, економічних та інших важливих завдань.

“Самостійність робіт” визначають на підставі встановлення рівня ієрархії (вертикалі керівництва) кожної конкретної посади і кількості заступників для кожного фахівця чи керівника. Слід зауважити, що на відміну від наступної ознаки “масштаб і складність керівництва” показник самостійності робіт розраховується для всіх категорій персоналу.

Сутність показника “Масштаб і складність керівництва”, яка розглядається тільки для керівників, полягає в тому, що складність виконуваних робіт залежить від чисельності підлеглих та спрямованості діяльності колективу, яким здійснюється керівництво. Запропонований показник можливо оцінити за зведеною таблицею утвореною на підставі експертних оцінок чи за допомогою коефіцієнта масштабу і складності керівництва (*М*). Який в загальному вигляді може бути розрахований за допомогою формули (2)

$$M = \frac{Ч_{фак}}{Ч_{заг}} \cdot \frac{N_{під}}{N_{заг}} \cdot \frac{V_{під}}{V_{заг}}, \qquad (2)$$

де $Ч_{фак}$ – чисельність працівників в керованому підрозділі фактична;

$Ч_{заг}$ – загальна чисельність колективу в межах шкали оцінювання (цех, підприємство в цілому);

$N_{підр}$ – чисельність підпорядкованих підрозділів;

$N_{заг}$ – загальна кількість підрозділів в керованому підприємстві;

$V_{підр}$ – обсяг випуску продукції (в грошовому вимірнику) в керованому підрозділі;

$V_{заг}$ – загальний обсяг випуску продукції в грошовому вимірнику.

Показник "Додаткова відповідальність" – характеризує складність робіт, що зумовлені змістом праці. Пропонується розглядати два показника відповідальності: матеріальна відповідальність та моральна відповідальність [1]. Матеріальна відповідальність притаманна робітникам, що здійснюють приймання, зберігання, видачу фінансових документів, а також документів суворої звітності.

- 1 Категорія – роботи по прийняттю, зберіганню та видачі документів, що складають службову чи державну таємницю.
- 2 Категорія. Роботи, що пов'язані з можливістю матеріальної втрати, аварій, поломок обладнання, його псуванню, браку готової продукції чи напівфабрикатів.
- 3 Категорія – роботи по керівництву виконавцями, що зайняти прийомом, зберіганням і видачею грошових коштів, матеріальних цінностей та цінних паперів.
- 4 Категорія – роботи, що виконуються керівниками, яким наділене право розпоряджатися грошовими коштами та матеріальними цінностями.

Моральна відповідальність, зумовлена вірогідністю нещасних випадків при роботі у небезпечних умовах.

- 5 Категорія – роботи, які постійно виконуються на висоті, з вибуховими речовинами, під високим струмом.
- 6 Категорія – роботи що безпосередньо пов'язані з керівництвом робітниками, зайнятими в умовах підвищеної небезпечності.
- 7 Категорія – роботи пов'язані з керівництвом діяльністю підприємства, яке працює в небезпечних умовах.

Показник "напруженість праці" можна розглядати за формулою (3)

$$H = T_{вт} / T_{см}, \quad (3)$$

де $T_{см}$ – час зміни працівника. Чим більше показник H тяжіє до 1, тим менша напруженість робіт у досліджуваного працівника. Для керівників даний показник не повинний перевищувати 0,1 (з урахуванням нерівномірності завантаження) (3). На нашу думку доцільно обмежити максимальне значення цього показнику 0,1.

В разі необхідності для оцінки складності робіт можна використовувати в якості додаткових показники: Кзн – коефіцієнта зниження навантаження, Ккер – коефіцієнт керованості, Кдец – коефіцієнт децентралізації.

Загальна складність керівництва СкЗ може бути знайдена за формулою (4)

$$C_{кз} = C_{ч} + C_{р} + C_{с} + C_{м} + C_{д} + C_{нп}, \quad (4)$$

де C_x – складність, що характеризує робіти які складають зміст праці;

$C_р$ – показник, що характеризує різноманітність робіт;

$C_с$ – складність яка характеризує самостійність виконання робіт;

$C_м$ – складність яка характеризує масштаб і складність керівництва;

$C_д$ – складність яка характеризується додатковою відповідальністю;

$C_{нп}$ – напруженість праці.

Таким чином питання встановлення фактичної складності виконуваних працівниками функцій повинно відігравати роль одночасно міри витрат зусиль працівника та міри витрат грошових коштів на компенсацію витрачених працівником зусиль.

В сучасній економічній практиці необхідність своєчасного та науково обґрунтованого вирішення зазначених питань обумовлюється необхідністю отримання цінових переваг у конкурентній боротьбі на ринках збуту. Що досягається не тільки за рахунок економії витрат на оплату праці але і за рахунок поліпшення мотивованості (а

як наслідок, збільшення продуктивності) працівників. Що створює умови для формування на підприємстві ефективної кадрової політики.

Також ефективний механізм оцінки створює умови для підвищення якості відбіркових процедур при заміщенні вакантних посад. Оскільки наявність оціночної процедури дозволяє підприємствам більш чітко формулювати вимоги до претендентів на посаду. За допомогою механізму оцінки можливо на науково обґрунтованій основі чітко формувати кваліфікаційні карти та карти компетенції. Причому їх створення може відбуватися безпосередньо співробітниками відділу по роботі з персоналом, без залучення технічних спеціалістів.

Таким чином важливість створення ефективного механізму оцінки складності виконуваних функцій відіграє дуже важливу роль в процесі управління персоналом підприємства. Тому поширення оціночних методів в практичну діяльність дозволить підприємствам отримати додаткових конкурентних переваг як на ринку праці, де відбувається відбір персоналу так і на ринку товарів на якому воно функціонує, і за рахунок цього надасть можливостей для збільшення стабільності подальшого розвитку.

Список літератури

1. Методические рекомендации по оценке сложности и качества работы специалистов (для установления квалификационных категорий и дифференциации должностных окладов) НИИТруда Госкомтруда СССР.-М.: Экономика, 1989. – 268 с.
2. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу. – К.: КНЕУ, 1998. -224с.
3. Дмитриенко Г.А. Стратегический менеджмент. –К.: МАУП, 2002. –190 с.
4. Ященко Б. Оцінка персоналу як основа кадрового менеджменту / Україна: аспекти праці. – 2000. - №4. - С. 33-35.

В статье исследованы методические основы оценки работ связанных с управлением. Сформулированы элементы процедуры оценки и рассмотрена их взаимосвязь. Рассматриваются возможные методы оценки сложности выполняемых работ. Предложена методика оценки сложности отдельных видов работ выполняемых работниками управления в зависимости от содержания труда, направленности труда, разнообразия работ, масштаба и сложности руководства, а также напряженности (интенсивности) труда. В статье также была разработана процедура комплексной оценки сложности выполняемых работ и предложена методика определения размеров материальной компенсации за затраченные усилия.

In clause methodical bases of an assessment of works connected with management are investigated. Elements of procedure of an estimation are formulated and their interrelation is considered. The technique of an estimation of complexity of separate kinds of works carried out by workers of management depending on the maintenance of work, an orientation of work, a variety of works, scale and is offered to complexity of a management, and also intensity of work. In clause procedure of a complex estimation of complexity of carried out works also was developed and the technique of definition of the sizes of material indemnification for the spent efforts is offered.

УДК 331.101.38..61

І.С. Кизима, асп.
Кіровоградський національний технічний університет

Оплата праці в бюджетній сфері: проблеми та шляхи їх вирішення

У статті проведено аналіз діючого механізму оплати праці в бюджетній сфері, виявлено притаманні йому недоліки та протиріччя, розроблено рекомендації, реалізація яких покликана вдосконалити оплату праці в бюджетній сфері у напрямку підвищення її стимулюючої ролі.
оплата праці, бюджетна сфера, стимулювання, тарифна система, прожитковий мінімум

Складні процеси ринкових перетворень в Україні супроводжуються економічною нестабільністю, невпорядкованістю системи розподілу створюваного сукупного продукту, суперечностями в оплаті праці і доходах населення, що негативно відбивається на ефективності праці, її мотивації. Особливо недосконалою залишається оплата праці в установах та організаціях бюджетної сфери, оскільки тут поряд із висококваліфікованою суспільно необхідною працею має місце низький рівень її оплати, спостерігаються істотні порушення у співвідношеннях між рівнями оплати праці залежно від кваліфікації, складності, відповідальності за виконану роботу. Складність та гострота, недостатня вивченість та практична значущість цієї проблеми вимагають нагального пошуку ефективних шляхів її розв'язання.

Питанню оплати праці в бюджетній сфері присвячені наукові праці Д. Богині, М. Бондаренко, Н. Волгіна, Г. Гендлера, Н. Горєлова, Л. Єловікова, М. Карліна, А. Колота, В. Новикова, М. Семикіної, Л. Фільштейна та інших авторів.

Вивчення джерел літератури з окресленої теми показує, що в Україні проблема оплати праці в бюджетній сфері розглядалася лише частково, основна увага науковців зосереджувалася на інструментах державного регулювання оплати праці і їх відображенні на розмірах заробітної плати бюджетників, значні дискусії велися з приводу доцільності введення в дію єдиної тарифної сітки з оплати праці працівників окремих галузей бюджетної сфери.

На сьогодні існує низка питань, які потрібно розв'язати. Так, переважна більшість науковців досліджує проблему оплати праці в бюджетній сфері загалом, не вдаючись до розгляду її специфіки в окремих галузях; існуючі протиріччя у нормативно-законодавчій базі ускладнюють розробку нових підходів до побудови ефективної системи оплати праці у цій сфері; діючий механізм оплати праці бюджетників ґрунтується на старих неринкових засадах, що ускладнює впровадження нових методів стимулювання праці і, таким чином, не забезпечує належної зацікавленості працівників у досягненні високих результатів праці.

Метою дослідження є розробка рекомендацій щодо вдосконалення оплати праці в бюджетній сфері у напрямку підвищення її стимулюючої ролі. З окресленої мети випливають завдання: проведення аналізу стану, проблем та можливих шляхів їх вирішення у сфері оплати праці бюджетників за розрізом України та Кіровоградської області.

В умовах науково-технічної революції ріст результативності праці у суспільному виробництві починає дедалі більше залежати від ефективності роботи закладів бюджетної сфери, за допомогою яких проходить формування як особистих потенціалів працівників, так і трудового потенціалу суспільства в цілому. Однак, поряд

із безцінним для держави та її громадян значенням праці вчителів, лікарів, вчених, працівників культури, саме вони сьогодні опинилися у найбільш важкому соціальному становищі, яке спричинене низьким рівнем їх заробітної плати.

Оплата праці працівників бюджетної сфери має істотні особливості порівняно з оплатою праці осіб, зайнятих у недержавному секторі економіки: її організацією займається насамперед держава, регулювання якої по відношенню до бюджетних установ та організацій носить прямий характер. Саме держава, виступаючи власником майна бюджетних організацій і підприємств, визначає масштаби та структуру виробництва їх послуг, ціну реалізації вироблених продуктів, їх фінансові витрати, кількість персоналу, величину фонду заробітної плати. Недостатнє фінансування, що має місце за умов перехідної економіки з боку державних органів, досить часто призводить до зниження ефективності діяльності бюджетних установ та викликає низьку оплату праці їх персоналу.

Загалом система оплати праці в організаціях, які знаходяться на бюджетному фінансуванні, регулюється тими ж законами і принципами, що і оплата праці у не бюджетній сфері. У той же час вона має свої специфічні особливості, обумовлені функціональним змістом праці, кваліфікаційним і професійним складом, характером виконуваних завдань. Так, наприклад, для всіх організацій бюджетної сфери обов'язковим є застосування тарифної системи, сутність якої полягає у тому, що оплата праці різних категорій працівників диференціюється на основі встановлених нормативів.

На даний момент головним документом, що визначає засади організації оплати праці бюджетників, виступає Постанова Кабінету Міністрів України від 7 лютого 2001 р. №134 "Про впорядкування умов оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери" із внесеними до неї змінами та доповненнями, що визначає схему посадових окладів.

Посадовий оклад як основна частина заробітної плати регулюється державою і встановлюється кожному працівнику у межах вилки посадових окладів залежно від рівня його кваліфікації і зовнішніх факторів, непов'язаних безпосередньо із працею. Однак, виступаючи гарантованою частиною заробітку посадовий оклад пов'язаний з результатами праці частково, тому що у ньому знаходять відображення лише сталі характеристики працівника, такі як рівень освіти та наявність відповідної кваліфікації. Не забезпечується належна зацікавленість працівників у досягненні високих результатів праці, оскільки відсутнім є взаємозв'язок між оплатою праці і її реальними результатами, недостатнім – врахування особистого внеску працівника у результат праці. Вузький діапазон вилки посадових окладів унеможливлює ріст заробітної плати працівника без підвищення його у посаді. Таким чином, стимулююча роль окладу припиняється одразу після його призначення.

Згідно даної Постанови підвищувати матеріальну зацікавленість у праці покликані елементи додаткової заробітної плати (доплати, надбавки та премії).

Теоретично обумовлено, що доплати являють собою виплати компенсаційного характеру, вони безпосередньо пов'язані з режимом роботи та умовами праці, а надбавки – це виплати стимулюючого характеру, які мають заохочувати працівників до високоякісної та високоефективної праці. Поряд з цим, зазначені у Постанові № 134 надбавки пов'язані переважно із певними досягненнями працівників у минулому (наявністю у них почесних або спортивних звань та наукових ступенів), що вже знайшли своє відображення під час надання працівнику посади і встановлення посадового окладу. Такі надбавки не дозволяють об'єктивно враховувати індивідуальні здібності працівника, а також не здатні виступати стимулом до підвищення якості його праці. За таких умов зводиться нанівець головне призначення надбавок – заохочення

працівників до високорезультативної праці, їх стимулююча роль (як і у випадку із затвердженням посадового окладу) припиняється одразу після їх призначення.

Посадовий оклад з окремими видами надбавок та доплат являє собою оцінку особистих якостей працівника і особливостей його праці у цілому, без врахування результатів діяльності за певний проміжок часу. Особистий внесок працівника у кінцеві результати праці можна оцінити на основі його матеріального нагородження у вигляді преміювання. Однак, система преміювання працівників бюджетних галузей має істотні недоліки, найсуттєвішими з яких є незначні порівняно з розмірами заробітної плати розміри премій та відсутність системи критеріїв, яка б дозволяла ефективно оцінювати результати праці окремих працівників.

Недосконаліть діючого механізму оплати праці в бюджетній сфері України демонструє не лише наявність низки протиріч у його теоретичних засадах, а й результат його функціонування на практиці. Проведений аналіз засвідчує, що в бюджетній сфері спостерігається значно нижчий рівень оплати праці порівняно із галузями недержавного сектору економіки. Так, за даними Державного комітету статистики у 2003 р. розмір середньої заробітної плати загалом по Україні склав: у галузі освіти – 340,45 грн; у галузі охорони здоров'я – 278,98 грн; у галузі культури та спорту – 277,39 грн, що становить відповідно 73,65; 60,35; 60,01 % від середнього по економіці. Виключенням слугує лише галузь державного управління, середня заробітна плата працівників якої у 2003 р. склала 576,91 грн, або 124,8% від середнього по економіці рівня. Подібного відставання бюджетних галузей за рівнем оплати праці в країнах з ринковою економікою немає. Так, наприклад, у КНР заробітна плата в освіті, культурі і мистецтві майже дорівнює середній в економіці; в Чехії у зайнятих в охороні здоров’я і освіті вона складає 95% її рівня; Латвії – 76-78%; Великій Британії – 95-115%; Словенії – 111-115%; Італії – 98-103%, Мексиці – 140-155% [4, С.2].

Занадто низький рівень оплати праці бюджетників підтверджується відношенням величини їх середньої заробітної плати до діючого у відповідному періоді розміру прожиткового мінімуму, обчисленого на одну працездатну особу (таблиця 1). Розрахунки, показують, що протягом 2001 – 2003 рр. середня заробітна плата працівників бюджетної сфери України поступово наближалася до встановленого прожиткового мінімуму. Проте, навіть на кінець 2003 р. вона могла задовольнити лише 93,3% мінімальних потреб освітянина, 76,4% – працюючого у галузі охорони здоров’я і соціальної допомоги і 76% мінімальних потреб працівника культури чи спорту. Для порівняння, в середньому по економіці рівень заробітної плати на кінець 2003 р. перевищував прожитковий мінімум на 26,6%.

Таблиця 1 – Співвідношення середньої заробітної плати із встановленим у відповідному періоді прожитковим мінімумом на одну працездатну особу

Галузі	Середня заробітна плата			Розмір прожиткового мінімуму (ПМ)			Співвідношення середньої заробітної плати і ПМ		
	2001	2002	2003	2001	2002	2003	2001	2002	2003
Державне управління	395,00	495,00	576,90	331,05	365,00	365,00	1,193	1,356	1,581
Освіта	224,00	267,00	340,50	331,05	365,00	365,00	0,677	0,731	0,933
Охорона здоров’я та соціальна допомога	183,00	223,00	278,90	331,05	365,00	365,00	0,552	0,611	0,764
Культура та спорт	199,00	219,10	277,40	331,05	365,00	365,00	0,6	0,6	0,76
Всього по економіці	311,00	376,00	462,30	331,05	365,00	365,00	0,939	1,03	1,266

ПРИМІТКА: Розрахунки автора за даними Державного комітету статистики України [9, С. 96]

Дослідження проблеми оплати праці у більш детальному розрізі бюджетних галузей, яке проводилося на прикладі Кіровоградської області за даними Головного управління статистики, показало, що у 2003 р. середня заробітна плата склала від встановленого на одну працездатну особу прожиткового мінімуму: у галузі державного управління – 138%; у галузі освіти – 82% (у т.ч. початкова освіта – 60%, середня освіта – 84%, вища освіта – 99%); у галузі охорони здоров'я та соціальної допомоги – 74% (діяльність з охорони здоров'я людини – 74% ветеринарна діяльність – 76%, соціальна допомога – 70%); у галузі культури та спорту – 61%. Таким чином, протягом 2003 р. середню заробітну плату, що перевищувала розмір прожиткового мінімуму, в Кіровоградській області отримувало лише 20% від всієї кількості зайнятих у бюджетних галузях.

Досить наглядно у ході аналізу простежується і недосконаліть структури фонду оплати праці працівників, зайнятих у бюджетній сфері. Так, виконані розрахунки у розрізі бюджетних галузей показали, що за умов мізерного розміру посадових окладів виплата надбавок, доплат та премій покликана перш за все підвищувати розмір заробітної плати працівників і наближати її рівень до рівня прожиткового мінімуму (таблиця 2). Згідно розрахунків, найбільш вагомою частка додаткової заробітної плати у фонді оплати праці бюджетників є у галузі державного управління, де у 2003 р. на основну заробітну плату припадало лише 39,62% загального фонду оплати праці, тоді як на додаткову – 52,85%. Оскільки середній рівень оплати праці в галузі державного управління є найвищим серед галузей бюджетної сфери, очевидно, що він досягає такого розміру переважно за рахунок підвищення змінної частини заробітної плати (у даному випадку мова йде про надбавки за ранг та вислугу років).

Загалом, розрахунки в таблиці 2 підтверджують той факт, що стимулююча функція додаткової заробітної плати не спрацьовує, оскільки навіть за умови високої її частки у структурі фонду оплати праці більша частина бюджетників є неспроможною задовольнити свої першочергові потреби.

Таблиця 2 – Структура фонду оплати праці у розрізі бюджетних галузей Кіровоградської області у 2003 р.

Галузі	Фонд заробітної плати	Фонд основної заробітної плати		Фонд додаткової заробітної плати				Заохочувальні та компенсаційні виплати	
		Сума	% до загальної кількості	Всього		З нього у %		Сума	У % до загальної кількості
				Сума	У % до загальної кількості	Надбавки і доплати	Премії		
Всього	1078585,4	711316,7	65,94	313194,4	29,04	45,1	20,5	54074,3	5,02
Державне управління	112582,1	44610,5	39,62	59499,5	52,85	64,5	21,0	8472,1	7,53
Освіта	135378,3	87755,8	64,82	41298,4	30,51	39,2	12,1	6324,1	4,67
Охорона здоров'я та соціальна допомога	94765,9	65686,6	69,31	25888,8	27,32	59,8	6,7	3190,5	3,37
Сфера відпочинку, розваг, культури та спорту	17936,0	13929,9	77,66	3415,5	19,04	43,9	16,2	590,6	3,3

ПРИМІТКА: Розрахунки автора за даними Державного комітету статистики України [8, С. 121]

Актуальною складовою проблеми оплати праці бюджетників виступає майже повна відсутність міжпосадової диференціації окладів, що ускладнює об'єктивне

врахування кваліфікаційного рівня працюючих. Відповідно до діючої системи посадових окладів на даний момент лікар-стоматолог вищої категорії отримує заробітну плату лише на 10% вищу, ніж медична сестра відповідної категорії; головний лікар – на 8,76% вищу, ніж лікар-хірург, що має вищу кваліфікаційну категорію; соціальні працівники вищої категорії отримують на 14,54% більше, ніж відповідні працівники без категорії взагалі. За таких умов мотиваційний аспект заробітної плати до підвищення її результативності втрачається повністю. Відбувається повернення в часи "зрівнялівки", про негативні риси якої велася і продовжує вестися значна кількість дискусій в наукових колах.

Отримані результати засвідчують, що біля 80% бюджетників на сьогоднішній день знаходиться за межею бідності. Розмір їх середньої заробітної плати не лише не забезпечує розширеного відтворення робочої сили, а і її відтворення на мінімальному рівні. Це за умови, що в бюджетних галузях працює великий відсоток працівників з освітою, здобутою у вищих навчальних закладах. У свою чергу, низька оплата праці працівників освіти, охорони здоров'я, культури, мистецтва знижує якість обслуговування населення, породжує поширення тіньових відносин у соціально-культурних установах і закладах охорони здоров'я. Для того, щоб вижити самим і утримати свої родини, бюджетники вдаються до хабарництва, що обмежує доступність їх послуг для малозабезпеченої частини населення. Незадовільний стан оплати праці в бюджетних галузях робить їх мало привабливими для економічно активного населення і в подальшому, при підтриманні такої динаміки, може призвести до вивільнення з них робочої сили.

З метою ліквідації зазначених недоліків в механізмі оплати праці бюджетників, Кабінетом Міністрів України була прийнята Постанова № 1298 від 30 серпня 2002 р. "Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери". Даною Постановою базовими умовами оплати праці визначаються: ставка першого розряду, яка фіксує співвідношення мінімального розміру оплати праці та прожиткового мінімуму; діапазон сітки; міжрозрядні коефіцієнти та розраховані на їх основі ставки заробітної плати за розрядами. Запропонована Постановою Єдина тарифна сітка складається із 25 розрядів при діапазоні сітки (відношення величини тарифної ставки вищого розряду до першого) 1:4,51. Розмір тарифної ставки працівника першого розряду для розрахунків посадових окладів за розрядами Єдиної тарифної сітки має визначатися на основі рішення Кабінету Міністрів України з урахуванням фінансових можливостей видаткової частини Державного бюджету України. Тарифні ставки другого і наступних розрядів визначаються шляхом множення тарифної ставки першого розряду на відповідний тарифний коефіцієнт.

Введення Постанови № 1298 в дію передбачалося з 1 січня 2003 р., однак, у зв'язку з притаманними розробленій Єдиній тарифній сітці протиріччями (низький стимулюючий характер; невідповідність шкали тарифних розрядів із її коефіцієнтами принципам, на основі яких мають формуватись тарифні ставки: складності праці, всебічній оцінці потенціалу працівника, диференціації заробітної плати) її дія була призупинена до моменту вирішення наявних у ній суперечностей.

Загалом, результати проведеного дослідження засвідчили, що існуюча загальнообов'язкова "єдність" в оплаті праці працівників всієї бюджетної сфери на даний момент себе повністю вичерпала. Неможливо, наприклад, порівнювати працю і її оплату осіб, зайнятих у галузі державного управління і охорони здоров'я, освіти і культури, спорту і мистецтва, оскільки така праця є різнорідною. Тому, на зміну існуючої має прийти більш ліберальна система, яка б об'єктивно враховувала всі

специфічні риси кожної галузі, кожного регіону, кожного працівника і, таким чином, була здатною забезпечити належне стимулювання праці.

Для цього, на нашу думку, доцільно на рівні галузевих міністерств розробити систему їх власних тарифних сіток, дія яких має поширюватися на працівників підвідомчих їм бюджетних організацій та установ. Такі тарифні сітки мають якомога об'єктивніше охоплювати специфіку праці відповідної галузі, встановлювати справедливу диференціацію в оплаті праці працівників в залежності від її складності, у повній мірі враховувати результати праці кожного окремого працівника.

Зауважимо, що розроблені галузеві тарифні сітки мають носити обов'язково-рекомендаційний характер, надавати своїм підвідомчим бюджетним організація і установам право коригувати деякі положення з врахуванням особливостей свого функціонування. Так, на галузевому рівні мають встановлюватися ключові вимоги до оплати праці (розробка системи рекомендацій щодо віднесення працівників до тих чи інших кваліфікаційних груп, встановлення мінімально допустимого розміру посадового окладу, його залежність від стажу та кваліфікації окремих працівників). Кінцеві ж механізми реалізації галузевих тарифних сіток мають визначати самі бюджетні організації та установи, враховуючи особливості свого територіального розміщення, функціонування, а також особистісного складу трудового колективу.

Крім того, з метою підвищення мотивації праці окремих працівників (насамперед керівників), слід дозволити проводити оплату їх праці за межами тарифної сітки. Встановлення індивідуальних посадових окладів дозволить найбільш повно врахувати всю сукупність особистих якостей таких працівників і підвищить їх зацікавленість у високопродуктивній праці. Як наслідок, праця набуде високого рівня мотивації, що призведе до значного підвищення результативності праці організації у цілому.

Вирішенню проблеми низької мотивації праці в бюджетному секторі економіки можна сприяти за допомогою відродження ролі елементів додаткової заробітної плати – доплат, надбавок та премій. Вони мають носити індивідуальний характер, дозволяти об'єктивно враховувати індивідуальні здібності працівника, його безпосередній творчий внесок, виступати засобом стимулювання працівників до виконання ними додаткових функцій та обсягів робіт, підвищувати інтенсивність та якість праці. Таким чином, при організації оплати праці працівників бюджетної сфери необхідно особливий акцент робити на взаємозв'язку між заробітною платою і результатами виконаної роботи. Для цього доцільно розробити в межах окремого закладу систему критеріїв, яка дозволяла б об'єктивно оцінити складність праці, її результативність, значущість для подальшого функціонування закладу, і була б покладена в основу системи преміювання працівників.

Поряд із запровадженням нових підходів до побудови в бюджетній сфері системи оплати праці стимулюючого типу необхідно здійснювати і пошук джерел їх фінансування. Так, протягом становлення ринкових відносин в Україні має відбуватись підвищення економічної самостійності організацій та установ бюджетної сфери. Передумовою такої самостійності є можливість додатково заробляти кошти на своє утримання за рахунок надання платних послуг. Платні послуги, що надаються рядом бюджетних закладів не є чимось новим для українців. Навпаки, їх кількість невпинно зростає поряд із поступовим розширенням кола самих послуг. За умови побудови ефективного механізму використання отриманих коштів, можна забезпечити залучення їх частини на оплату та стимулювання праці бюджетників. Першочерговим завданням у даному напрямку є перегляд законодавчої бази з метою розширення прав бюджетних закладів щодо надання платних послуг та розпорядження зробленими внаслідок цього коштами.

Отже, отримані результати дозволяють зробити наступні висновки:

1. В оплаті праці бюджетної сфери існує низка суперечностей і недоліків, серед яких найбільш вагомими є: невідповідність середньої заробітної плати бюджетників величині встановленого у відповідному періоді прожиткового мінімуму, що унеможливлює задоволення потреб працюючих навіть на мінімальному рівні; порушення механізму диференціації розмірів заробітної плати залежно від кваліфікації працівника та складності праці, що свідчить про наявність характерної для колишньої командної економіки „зрівнялівки" в оплаті праці; відсутність мотиваційних механізмів, які б встановлювали об'єктивний зв'язок між результатами праці та її оплатою.

2. Для усунення виявлених протиріч рекомендуємо:

– на зміну існуючої запровадити більш ліберальну систему, яка має об'єктивно враховувати всі специфічні риси кожної галузі, регіону та окремого працівника і, таким чином, забезпечувати належний рівень стимулювання праці;

– відновити та посилити стимулюючу роль елементів додаткової заробітної;

– підвищити економічну самостійність організацій і установ бюджетної сфери, що виступає матеріальним підґрунтям побудови системи оплати праці стимулюючого типу у бюджетній сфері.

Вважаємо за доцільне в подальшому вивчення особливостей та методів поетапного наближення розмірів середньої заробітної плати бюджетників до прожиткового мінімуму, вдосконалення механізму стимулювання праці в залежності від результативності праці та її творчого змісту.

Список літератури

1. Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба (анализ, проблемы, решения). – М.: Изд-во: «Экзамен», 2003. – 224 с.
2. Еловиков Л.А. Экономика труда: Уч. пособие в 2 ч. – Ч. 2 «Доходы и заработная плата». – Омск: ОМГУ, 1999. – 150 с.
3. Карлін М.І. Стимулювання праці в перехідній економіці. – Луцьк: Редакційно-видавничий відділ ВДУ ім. Лесі Українки, 1997. – 170 с.
4. Новіков В. Оплата праці в бюджетних організаціях потребує вдосконалення // Праця і заробітна плата. – 2003. – № 1. – С. 2-3.
5. Оплата труда в бюджетной сфере: Уч. пособие // под ред. Н.А. Горелова, Г.Х. Гендлера. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2001. – 86 с.
6. Постанова Кабінету Міністрів України " Про впорядкування умов оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери" від 7 лютого 2001 року № 134.
7. Постанова Кабінету Міністрів України " Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів та коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери" від 30 серпня 2002 року № 1298.
8. Праця Кіровоградської області 2003 (статистичний збірник). – Кіровоград: Головне управління статистики у Кіровоградській обл., 2004. – 198 с.
9. Статистичний бюлетень за січень 2004 року // відп. за вип. Забродський П.П. – К.: Держ. ком. стат. України, 2004. – 195 с.

В статье проведено анализ действующего механизма оплаты труда в бюджетной сфере, выявлено на его основании ряд недостатков и противоречий, разработано рекомендации, реализация которых призвана усовершенствовать оплату труда в бюджетной сфере в направлении повышения ее стимулирующей роли.

The acting mechanism of labor's payment in the budget sphere has been analyzed, the number of it's defects and contradictions has been revealed, recommendations, which realization calling to improve the payment of labor in the budget sphere, have been elaborate.

УДК 658.36

В.В. Сибірцев
Кіровоградський національний технічний університет

Критерії оцінки соціально-психологічного стану виробничого колективу

В статті розглядаються головні критерії оцінки соціально-психологічного стану виробничого колективу, здійснення якої полягає у визначенні ознак спільної виробничої діяльності, змісту і характеру соціально-психологічних процесів у виробничому колективі; визначається вплив результатів оцінки на ефективність спільної виробничої діяльності.
критерії, оцінка, соціально-психологічні процеси, виробничий колектив, спільна виробнича діяльність

Оцінка соціально-психологічного стану того чи іншого колективу може бути частиною широкої програми, що передбачає фундаментальне дослідження всієї сукупності соціальних процесів життєдіяльності колективу.

Крім того, така оцінка може носити прикладний характер, коли наявні знання і методи застосовуються при вирішенні конкретної практичної задачі – поліпшення соціально-психологічного стану виробничого колективу шляхом реалізації оперативних управлінських рішень в реальних умовах господарювання.

І в першому і в другому випадку складність і багатогранність соціально-психологічних процесів спільної виробничої діяльності працівників будь-якого підприємства призводять до актуальної необхідності створення такої системи показників, яка б дала змогу адекватно оцінити соціально-психологічний стан виробничого колективу і визначити його вплив на ефективність діяльності підприємства в цілому.

Така об′єктивна оцінка може бути здійснена лише за умов, коли соціально-психологічний стан виробничого колективу досліджується системно та комплексно.

Системний підхід до оцінки соціально-психологічного стану колективу підприємства дозволяє чітко і повно сформулювати проблеми, визначити цілі та відношення між ними, розробити критерії та показники оцінки (рис.1).

Зокрема, системний аналіз виробничого колективу промислового підприємства як об'єкта оцінки дозволяє визначити такі рівні:

1) рівень взаємозв'язків між суб'єктом – "працівником" і об'єктом – "працею" виробничої діяльності представлений двома можливими комбінаціями відношень: "працівник – працівник" (внутрішньоколективні взаємовідносини) і "працівник – праця" (рівень задоволеності працею), які дозволяють оцінити соціально-психологічні властивості виробничої діяльності колективу підприємства;

2) рівень критеріїв дозволяє кількісно оцінити різноманітні якісні складові соціально-психологічного стану виробничого колективу;

3) рівень суб'єкта оцінки вказує на його можливу позицію (соціально-психологічна оцінка проводиться самими членами виробничого колективу, тобто має характер самооцінки).

Соціально-психологічний стан колективу будь-якого підприємства містить у собі цілий комплекс кількісних та якісних сторін, які повинні бути оцінені. Принцип комплексності полягає у моніторингу усього кола взаємовідносин і взаємодій у виробничому колективі та урахування їх взаємозв′язку із процесами управління

діяльністю підприємства. При цьому оцінка соціально-психологічного стану колективу повинна чітко вписуватись в існуючі процеси управління, а її результати повинні бути інформаційною основою для прийняття управлінських рішень менеджерами підприємств.

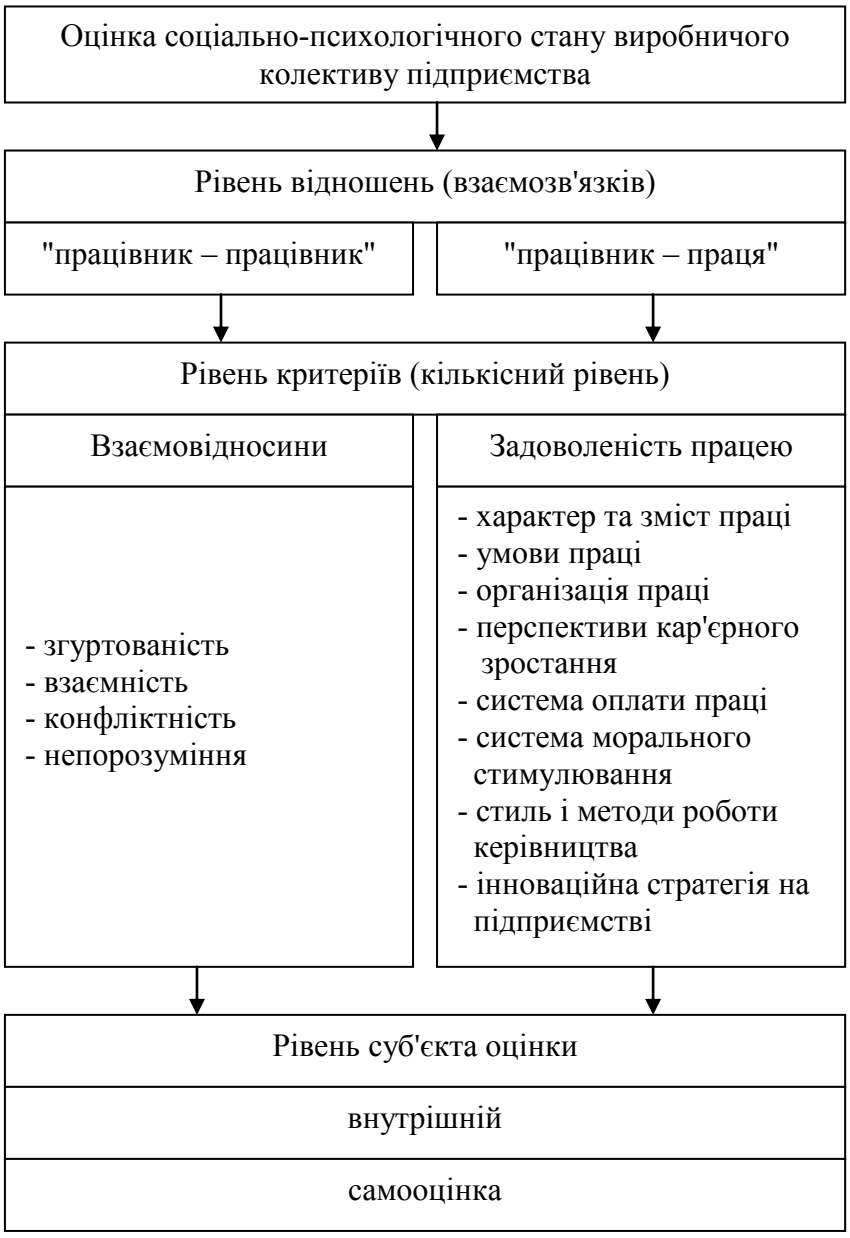


Рисунок 1 - Схема багаторівневої оцінки соціально-психологічного стану виробничого колективу підприємства

Таким чином, для здійснення оцінки соціально-психологічного стану виробничого колективу будь-якого підприємства необхідне ефективне організаційно-методологічне забезпечення процесу оцінки, тобто розробка інструментарію, який забезпечить системність, комплексність та об′єктивність оцінки. Мова йде про визначення ознак спільної виробничої діяльності, змісту і характеру соціально-психологічних процесів у виробничому колективі та переліку критеріїв і показників оцінки, які обов'язково повинні бути розглянуті і використані з метою підвищення ефективності оцінки соціально-психологічного стану виробничого колективу.

Так, найважливішою ознакою спільної виробничої діяльності виступає відношення до праці, котре відображає зв′язок між працівником і працею з приводу виробництва та формує у працівника певні соціально-психологічні якості.

Від того, яким чином менеджери впливають на виробничі фактори з метою зміни відношення до праці, залежить виробнича активність працівника: рівень продуктивності праці та якість виконання завдань, ступінь відповідальності та дисциплінованості, рівень плинності кадрів та конфліктності.

Специфічними факторами, що формують відношення до праці є: умови та зміст конкретної виробничої діяльності, рівень організації та оплати праці, атмосфера в колективі.

Це дозволяє зрозуміти, чому в одному і тому ж виробничому колективі, на одних і тих же дільницях виробництва люди по різному відносяться до праці: одні працюють ініціативно, високопродуктивно, з повною віддачею сил і здібностей, інші – допускають втрати робочого часу, не дотримуються вимог виробництва, порушують дисципліну праці.

Відношення до праці тісно пов′язане із задоволеністю працею. В процесі спільної виробничої діяльності задоволеність працею проявляється як оціночне відношення людини або колективу до власної виробничої діяльності, найважливіший показник адаптації працівника в даному виробничому колективі.

Загальна оцінка відношення до праці формується у вигляді інтегрального критерію задоволеності, як середня питома вага позитивних відношень працівників колективу по таких критеріях, як: характер та зміст праці; умови праці; організація праці; перспективи кар'єрного зростання; система оплати праці; система морального стимулювання; стиль та методи роботи керівництва; інноваційна стратегія на підприємстві.

Практичний досвід доводить, що задоволеність працею має функціонально-виробничу значимість, оскільки впливає на кількісні та якісні результати роботи і соціально-психологічну значимість та є індикатором плинності кадрів і конфліктності.

В свою чергу, в процесі розгляду конфліктності як невід′ємної частини соціально-психологічних процесів, що визначають особливості внутрішньоколективних взаємовідносин і взаємодій, ми наблизились до розуміння конфліктності як важливого критерію оцінки соціально-психологічного стану виробничого колективу. Мова йде про те, що конфлікт в колективі не повинен розглядатись як симптом неблагополуччя, адже він виникає із-за об′єктивної різниці потреб і цілей, відношення до праці та задоволеності нею тих людей, котрі вступають у взаємодію в процесі спільної діяльності.

Це вказує на те, що в сучасних виробничих колективах конфлікти не тільки можливі, але й бажані. Ефективне ж управління соціально-психологічними процесами, що відбуваються в ході спільної виробничої діяльності, шляхом регулювання конфліктності дозволяє впливати на такі визначальні характеристики виробничого колективу як стабільність і згуртованість, сумісність і спрацьованість його членів.

Практика доводить, що при однакових технічних і економічних передумовах, але різному соціально-психологічному стані результати господарської діяльності можуть коливатись в пропорції 1:3. Зокрема, завдяки стабільності і згуртованості колективу, втричі може бути збільшена продуктивність праці у виробничому колективі.

Стабільність колективу ми розглядаємо не лише як постійність складу, а як здатність колективу зберігати певні риси, властивості і стійкі якості, утримувати та примножувати накопичений досвід, що є необхідною умовою його функціонування і розвитку.

Головною умовою стабільності виробничого колективу виступає рух кадрів всередині підприємства, причинами якого є: незадоволення спеціальністю і заробітною платою; відсутність перспектив професійного, кваліфікаційного, посадового зростання; погана організація праці і робочих місць, конфліктні відносини з адміністрацією, керівництвом, співробітниками.

В останньому випадку мова йде про сумісність-несумісність працівників, при якій спільна виробнича діяльність приносить взаємну користь та задоволення.

Особливість соціально-психологічного аспекту сумісності-несумісності полягає в тому, що контакти між людьми, опосередковані їх діями і вчинками, думками і оцінками, проявляються саме в процесі спільної колективної виробничої діяльності.

Від сумісності людей, що виконують спільну роботу, значною мірою залежить ефективність функціонування колективу, перед яким стоять виробничі завдання. Так, нездатність спеціаліста до спільної роботи зводить нанівець його цінність, навіть якщо у нього дуже високий рівень знань та умінь. Присутність двох несумісних людей (особливо у малих колективах) істотно впливає на морально-психологічний клімат у колективі, загальну атмосферу в ньому. В умовах несумісності навіть логічно необхідні дії сприймаються недоброзичливо. Якщо ж між членами колективу існує колективна сумісність, то це означає, що діяльність одного викликає позитивну реакцію іншого.

Крім того, колективна сумісність є передумовою згуртованості і спрацьованості виробничого колективу. За ознакою згуртованості виробничий колектив характеризується внутрішньоколективною спаяністю, монолітністю, відповідальним відношенням всіх його членів до спільної діяльності.

Спрацьованість – це узгодженість між членами колективу, взаємність, відсутність непорозумінь, тобто найкраще поєднання їх спільних дій у часі і просторі, основними наслідками якої виступає підвищення продуктивності праці та ефективності спільної виробничої діяльності.

Таким чином, нами визначені головні критерії оцінки соціально-психологічного стану виробничого колективу. Кожен з цих критеріїв може виражатись як одним, так і сукупністю показників, що характеризують всебічність спільної виробничої діяльності, а в сукупності вони відображають єдність цілей оцінки соціально-психологічного стану із цілями управління підприємством.

Список літератури

1. Егоршин А.П. Управление персоналом. – 2-е изд. – Н. Новгород: НИМБ, 1999. – 624 с.
2. Парыгин Б.Д. Социальная психология. Проблемы методологии, истории и теории. – СПб.: ИГУП, 1999. – 592с.
3. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. - СПб.: Изд-во "Речь", 2000. – 298 с.

В статье рассматриваются основные критерии оценки социально-психологического состояния производственного коллектива, проведение которой состоит в определении признаков совместной производственной деятельности, содержания и характера социально-психологических процессов в производственном коллективе; определяется влияние результатов оценки на эффективность совместной производственной деятельности.

In article the basic criteria of an estimation of a social - psychological condition of a work collective which carrying out will consist in definition of attributes of joint industrial activity, maintenances and character of social - psychological processes in a work collective are considered; influence of results of an estimation on efficiency of joint industrial activity is determined.

УДК 331.101.262

І.С. Нежуріна, асп.
Кіровоградський інститут регіонального управління та економіки

Застосування професіографії для збалансування витрат і якості при формуванні трудових ресурсів підприємства

У статті обґрунтовано актуальність підвищення якості робочої сили, виявлено наслідки неефективного формування трудових ресурсів для підприємства, запропоновано шляхи оптимізації витрат при залученні персоналу. Як альтернативу традиційним запропоновано і описано метод професіографії.
закон підвищення якості населення, професійно-кваліфікаційні характеристики; оптимізація витрат; професіографія; психологічний профіль професії

Одним із загальних законів розвитку будь-якого суспільства є закон підвищення якості населення, згідно з яким властивості кожного наступного покоління вищі (воно більше знає і вміє) порівняно з попереднім поколінням. Це зумовлюється закономірностями розвитку науково-технічного і соціально-економічного прогресу. Аналогічно якісні зміни та постійне вдосконалення матеріально-технічних і організаційних умов виробництва ставлячи нові підвищенні вимоги до робітників і спеціалістів, їх професійно-кваліфікаційних даних [7, с. 129]. Перевіреним на практиці фактом є те, що умова максимальної вигоди підприємства від персоналу – відповідність завдань зайнятої ним посади його професійним якостям, вимогам до інтелектуального розвитку, здатність розуміти сутність проблеми, бачити оптимальні способи її вирішення, спираючись на практичні завдання і прогнозування.

На практиці ці характеристики не завжди відповідають об’єктивно необхідному рівню в конкретних умовах виробництва.

Як наслідок, виникають негативні наслідки для виробництва:

- збільшення робочого навантаження;
- проблеми з обслуговуванням клієнтів;
- втрата прибутків;
- відставання темпів впровадження новітніх технологій;
- необхідність впровадження нових робочих місць;
- недостатня якість продукції тощо [16].

В працях ряду сучасних українських та зарубіжних науковців, зокрема Бєлкіна Е., Грішнової О., Лісогора Л., Ратнікова Д., Семикіної М., Смоловика П., Табекова М. та ін., значна увага приділяється питанням формування якісної та конкурентоспроможної робочої сили [1,3,8,10,12,14]. Так, Грішнова О. та Смоловик П вважають, що основними вимогами до якості робочої сили є ґрунтовна базова освіта, здатність до навчання і поповнення знань, наявність додаткових знань і нвичок; професійна мобільність, до якої входить готовність при необхідності змінити місце роботи і професію; система цінностей, зорієнтована на збагачення власного людського капіталу [6].

Не потребує доведення твердження, що передумовою ефективного використання робочої сили у виробництві є наявність вищеперелічених якостей. Але політика найму персоналу підприємств сьогодні базується на значно ширшому діапазоні вимог залежно

від їх цілей, місії і стратегії підприємства. Особлива увага при цьому приділяється оптимізації витрат при забезпеченні якомога ефективнішого залучення працівників. Саме аспект оптимізації витрат при залученні персоналу в сучасних умовах недостатньо вивчений вітчизняними науковцями.

Враховуючи таку ситуацію, метою статті буде проведення дослідження з метою виявлення можливих шляхів оптимізації витрат підприємства при формування трудових ресурсів через збалансування їх з якісними показниками робочої сили. Для обґрунтування засобів вирішення цієї проблеми необхідно виконати наступні завдання:

1) узагальнити закономірності розвитку наукового підходу до проблеми розвитку трудових ресурсів як складової системи управління в минулому та на сучасному етапі;

2) визначити ступінь дії головних факторів рівня формування спеціалістів та вивчити їх фактичний вплив на якість та ефективність роботи в умовах реального господарюючого суб'єкта;

3) розробити моделі оцінки ефективності витрат на залучення персоналу у співвідношенні з досягнутою якістю робочої сили.

Серед основних методів роботи слід виділити аналіз документів, математичні розрахунки, балансовий метод, розрахунки за емпіричними формулами, зведення у таблиці тощо.

Напрямок дослідження спрямуємо до пошуку реального в сучасних умовах механізму відбору працівників у межах наявних ресурсів (рис.1) з метою їх збалансування [14].

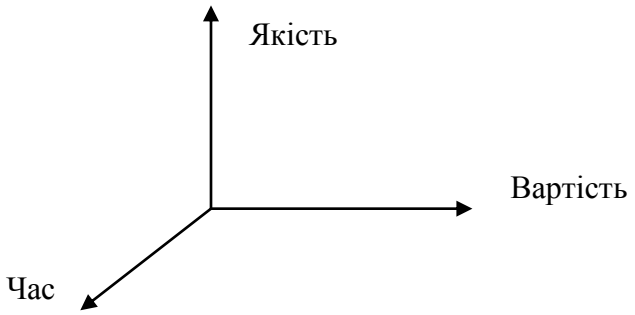


Рисунок 1 – Наявні ресурси

Перш за все необхідно зауважити, що категорія "якість робочої сили" означає також і сукупність людських характеристик, що виявляються в процесі праці, та охоплюють кваліфікацію й особисті якості працівника: стан здоров'я, розумові (інтелектуальні) здібності, здатність адаптуватися, вмотивованість, інноваційність, моральність, професійну придатність тощо.

На думку М. Табекова, існує кілька підходів до розподілу витрат найму. Один із них передбачає, що більша частина спрямовується на навчання і розвиток співробітників, а затрати при наймі нових співробітників мінімізуються за рахунок скорочення плинності кадрів, а також планового просування співробітників [14]. Іншим варіантом є виділення підприємством значного бюджету на пошук і підбір персоналу. Такі підприємства орієнтуються на співпрацю з потенційними спеціалістами до тих пір, поки їх кваліфікації достатньо для вирішення завдань підприємства.

Але в будь-якому випадку підприємству доводиться залучати нових співробітників, виходячи з об'єктивних та суб'єктивних причин (плинність кадрів, розвиток бізнесу тощо).

Підходящим кандидатом, здатним принести максимальну віддачу в майбутньому, є той, який відповідає вимогам підприємства за своїми професійними якостями, володіє достатніми навиками, знаннями для вирішення задач, що стоять перед підприємством на даному етапі розвитку, а також рядом особистих якостей, які є визначальними у поєднанні з професіоналізмом.

В кожному окремому випадку існують вимоги як до особистих, так і до професійних якостей, що можна проілюструвати графіком (рис. 2) [14].

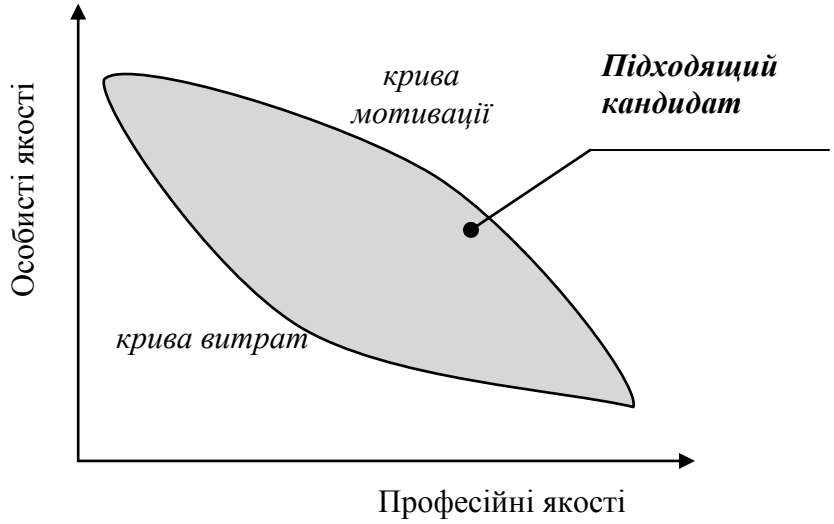


Рисунок 2 – Критерії відбору якісного кандидата

Складання вимог до кандидата є одним з визначальних етапів найму, від якого залежить розмір витрат і втрат підприємства через, наприклад, невідповідність окресленим критеріям. Постає питання: у якій формі затверджувати вимоги.

Часто кадрові служби користуються при цьому традиційним методом – посадовою інструкцією, або складанням опису посади (професії), який включає опис роботи, інформацію про винагороди та можливості кар'єрного зростання тощо.

Всебічне й глибоке вивчення різних видів професійної діяльності є необхідною умовою вирішення ряду науково-практичних завдань, спрямованих на надійність праці спеціалістів, оптимізацію процесу добору і підготовки персоналу тощо, що в кінцевому результаті наближає основну мету – досягнення відповідності особистості посаді або відповідності і достатності кваліфікації [9].

Останнім часом дещо забутим і відкинутим є метод професіографії.

Вивчаючи професію, необхідно побачити професійну діяльність очима людини, яка буде за цією професією працювати. Якщо, наприклад, мова йде про опис вимог професії до психологічної сфери особистості, треба мати на увазі не простий перелік цих вимог, а їх характеристику з обґрунтуванням кожної вимоги об'єктивними умовами професійної діяльності. Якщо, припустимо, мова йде про вимоги професії до уваги людини, то мало вказати, що для цієї професії необхідний прояв того чи іншого виду уваги. Потрібно вказати джерело їх вимог у виробничо-технічній структурі професії і об'єктивних умовах виконання професійної діяльності.

Таким чином, у професіограмі об'єктивні особливості трудового процесу, його технічні, технологічні, організаційні та інші характеристики ніби перекладаються на мову психофізіологічних та соціально-психологічних понять. Це необхідно для створення єдиної основи для порівняння особливостей професії і людини [9, с. 65].

Одним з важливих завдань професіографічного дослідження є визначення показників (критеріїв) успішної діяльності, що вивчається. Знання цих показників

допомагає оцінити загальну ефективність заходів професійного відбору і раціонального розподілу кандидатів за спеціальностями.

Професіогафічний матеріал повинен містити не тільки аналіз індивідуально-психологічних особливостей, а й аналіз важливих професійних ставлень і ціннісних орієнтацій, істотних для характеристики професії. Істотною тут є інформація про можливості прояву в даній професійній діяльності творчості, ініціативи, самостійності, здатність до самореалізації, застосування новітньої техніки.

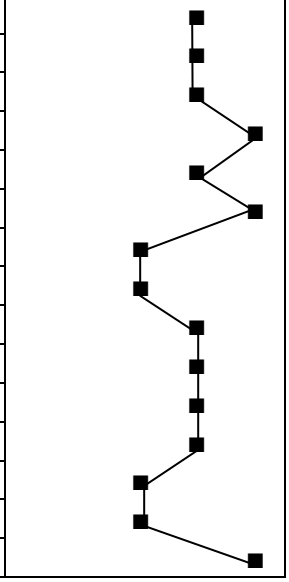
Одержавши таку інформацію про професію, людина може "приміряти" її до себе. В свою чергу, визначивши ступінь відповідності людини професії спеціаліст кадрової служби підприємства може оцінити, наскільки компетентний кандидат на посаду і які втрати може понести підприємство через відсутність "точок дотику" за деякими параметрами людини і професії.

Поширеною і такою, що призводить до необґрунтованих перевитрат при залученні персоналу, є помилка при визначенні необхідних навичок і їх розстановці. Часто проявляється суб'єктивізм в оцінці кандидатів. Метод професіографії дозволяє уникнути таких недоліків.

Як приклад, наводимо основну складову професіограм – психологічний профіль наладчика автоматичної системи (таблиця 1).

Таблиця 1 – Психологічний профіль професії наладчика автоматичних систем

Психічна якість	Рівень розвитку				
	1	2	3	4	5
Просторові уявлення					
Наочно-образна пам'ять					
Оперативна пам'ять					
Точність рухів					
Координація рухів					
Концентрація уваги					
Перенесення уваги					
Розподіл уваги					
Кмітливість (технічна)					
Наполегливість					
Відповідальність					
Акуратність					
Витривалість					
Врівноваженість					
Інтерес до професії					



Як унаочнює психологічний профіль, дана професія ставить високі вимоги до розумових процесів спеціаліста.

Метод професіографії, у випадку поширення його результатів, може застосовуватися як універсальний не лише в межах окремого підприємства, але й охоплювати, наприклад, рівень галузі, що дозволить збільшити соціально-економічний ефект.

Таким чином, з вищевикладеного можна зробити наступні висновки. Невідповідність завдань зайнятої працівником посади його професійним якостям, вимогам до інтелектуального розвитку призводить до невиправданих втрат грошових та матеріальних ресурсів. В чітких межах наявних у розпорядженні підприємства і кадрової служби ресурсів (часу, критеріїв якості робочої сили та бюджету) пошук і застосування прогресивних методів формування трудових ресурсів, зокрема, методу

професіографії, дозволить скоротити витратний компонент, зосередившись на якісному. Це дозволить в майбутньому отримати значний економічний ефект завдяки повній відповідності працівника його посаді.

Список літератури

1. Белкин Е.В. Человеческий фактор общественного производства. – М.: Мысль, 1989.– 176 с.
2. Библиотека управляющего персоналом: мировой опыт. Профессиональная ориентация, подготовка и оценка персонала: Обзорная информация /Сост. В.И. Яровой; Под ред. Г.В. Щекина. – К.: МАУП, 1995.
3. Близнюк В., Власенко Т. Людський капітал України як фактор економічного розвитку // Україна: аспекти праці, №6, 2003. – С. 20-24.
4. Бреев Б.Д. Человек и производство. М.: Мысль, 1989. – 216 с.
5. Горелов Н.А. Экономика трудовых ресурсов: Учеб. пособ. М.: Высш. шк. 1989, 207 с.
6. Грішнова О., Смоловик П. Освіта й професійна мобвльність як чинники конкурентоспроможності робочої сили // Україна: аспекти праці. №1, 1999. – С. 3-8.
7. Качан Є. П. Управління трудовими ресурсами: Навч. посіб. К.: Видавничий дім "Юр. книга", 2003,- 256 с.
8. Лісогор Л. Оптимізація професійно-кваліфікаційних параметрів як умова підвищення конкурентоспроможності робочої сили в Україні // Україна: аспекти праці. - №3, 2004. – С. 33-38.
9. Основи професіографії: Навчальний посібник. К.: МАУП, 1997.
10. Ратніков Д. До питання про соціально-економічну сутність категорії "конкурентоспроможність робочої сили" // Україна: аспекти праці. - №3, 2003. – С. 39-43.
11. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: Навчальний посібник. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.
12. Семикіна М. Конкурентоспроможність праці та ціна робочої сили на ринку праці // Україна: аспекти праці. – №6, 1999. – С. 9.
13. Столяренко Л.Д. Педагогическая психология. Серия "Учебники и учебные пособия". Ростов н/Д: "Феникс", 2000. – 544 с.
14. Табеков Н. Оптимизация соотношения затрат и качества при подборе персонала // Справочник кадровика. - №7, 2003. – С. 82-88.
15. Щёкин Г.В. Основы кадрового менеджмента: Учебник. – 4-е изд., испр. – К.: МАУП.2002. – 280 с.
16. LCS National Employers Skills Survey 2003 (IFF/IER).

В статье обоснована актуальность повышения качества рабочей силы, выявлены последствия неэффективного формирования трудовых ресурсов для предприятия; предложены пути оптимизации издержек при привлечении персонала. Как альтернатива традиционным, предложен и обоснован метод проффесиографии.

In the article is the actual rising of quality labour fovea revealed the reasons ineffective forming labour resources for the enterprise suggest the ways of optimization expenses about involution staff. As alternative traditional are suggested and described the method of professiograpfy.

УДК 331.024.3

Н.М. Глевацька, асист.
Кіровоградський національний технічний університет

Інтегральна оцінка конкурентоспроможності робочої сили Кіровоградської області та основні проблеми її забезпечення

Стаття присвячена дослідженню оцінки рівня конкурентоспроможності робочої сили Кіровоградської області.
конкурентоспроможність робочої сили, факторний аналіз, фактори

Як і на інших ринках, на ринку праці загострюється конкуренція серед найманих працівників – за вигідніші умови продажу трудових послуг, і серед роботодавців – за найефективніший людський капітал. Тому поняття конкурентоспроможності стає узагальненою характеристикою відповідності ринковим умовам і стосовно людського фактора виробництва, а визначення, достовірне вимірювання і програмоване підвищення цієї характеристики стає *важливим і актуальним* завданням управління людськими ресурсами на всіх рівнях заради досягнення найвищої соціально – економічної ефективності людської діяльності.

Даною проблемою займаються такі науковці як С. Бандур, Д. Богиня, Н. Гріш нова, І. Петрова та інші вітчизняні та зарубіжні науковці. Але сучасні аналітичні дослідження щодо тенденцій і особливостей процесів забезпечення конкурентоспроможності робочої сили не дають цілісного уявлення про їх регіональну специфіку у контексті здійснюваних трансформаційних процесів в економіці України.

Виходячи із необхідності виявлення окремих факторів формування конкурентоспроможності робочої сили у територіальному розрізі та забезпечення їх оптимальної взаємодії у межах єдиної соціально – економічної політики в Україні, нами була поставлена *мета* здійснити поглиблений аналіз основних соціально-економічних характеристик формування та розвитку вказаного явища. Виходячи з цього автор *запропонувала окремий підхід* до такої аналітичної оцінки, який полягає у визначенні внутрішньорегіональних особливостей формування і забезпечення конкурентоспроможності робочої сили у співставленні із загальноукраїнськими тенденціями; виявленні специфічних факторів її забезпечення як єдиного цілого у кожному з районів Кіровоградської області; оцінці територіально-галузевих зрушень у процесі забезпечення конкурентоспроможності робочої сили; здісненні класифікації виявлених факторів, які забезпечують конкурентоспроможність робочої сили України.

З нашої точки зору, доцільним є використання математичних методів обробки статистичної інформації, а саме, методів багатовимірного статистичного аналізу. Найбільш перспективними у цьому плані являються факторний аналіз, методи розпізнавання образів та методи таксономії.

Найбільше розповсюдження в світових економічних дослідженнях отримав факторний аналіз, за допомогою якого можна вирішити такі завдання:

– виявлення неявних, але об’єктивно існуючих закономірностей (факторів), які формуються під впливом внутрішніх і зовнішніх причин;

– згортання інформації шляхом опису процесу за допомогою головних

факторів, кількість яких значно менша вихідної кількості вибраних ознак;

– виявлення та дослідження характеру статистичного зв'язку ознак з факторами, що допоможе виробити науково обґрунтоване рішення, здатне підвищити ефективність управління досліджуваних процесів;

– вимірювання узагальнюючих показників.

Переваги викладеного вище методу обчислення інтегральної оцінки не реалізовані в сучасних комплексних соціально-економічних дослідженнях процесів забезпечення конкурентоспроможності робочої сили як на рівні регіону, так і на рівні підприємств, навіть при наявності достатнього масиву статистичної інформації та пакетів програм, призначених для обробки статистичних даних за допомогою обчислювальної техніки. Актуальність застосування цих методів в нинішніх умовах посилюється зростанням кількості показників, необхідних для проведення комплексних соціально-економічних досліджень процесів забезпечення конкурентоспроможності робочої сили, необхідністю вдосконалення методології формування кадрової політики на рівні регіонів та підприємств, та прийнятті у зв'язку з цим нових управлінських рішень.

Спираючись на результати узагальнення існуючих методичних підходів до оцінки рівня конкурентоспроможності робочої сили регіонів та підприємств, ми вважаємо за доцільне використання факторного аналізу (методом головних компонент) для вирішення поставленого завдання. Даний метод був використаний нами для дослідження факторів забезпечення конкурентоспроможності робочої сили Кіровоградської області в розрізі районів.

Згідно мережі економічного районування України, яку розроблено Кабінетом Міністрів України в рамках Концепції державної регіональної економічної політики, Кіровоградська область відноситься до Придніпровського регіону, який характеризується високим соціально-економічним потенціалом, що в цілому позитивно впливає на становлення, функціонування і розвиток факторів формування конкурентоспроможності робочої сили. Це - індустріально розвинений регіон з потужним науково-технічним, трудовим та освітнім потенціалом. На території регіону виробляється 15 % валового внутрішнього продукту України. Він є одним з найкрупніших за масштабами виробництва промислових регіонів нашої держави.

Кіровоградська область є традиційним постачальником мінерально – сировинних ресурсів і продукції промисловості. Основними підгалузями Кіровоградської області є машинобудування (сільськогосподарське, насосне, енергетичне). Область має скотарсько – зерново – буряківничий виробничий напрям сільського господарства з розвиненим виробництвом соняшника і продукції птахівництва. Однак - руйнівні процеси, що супроводжують структурну трансформацію національної економіки, торкнулися як в цілому даного регіону, так і Кіровоградської області зокрема.

Застосування факторного методу проводилося нами наступними етапами.

1. На підставі спостережень за досліджуваним явищем обчислення таблиці "об'єкти - ознаки".

2. Обчислення значень факторів (головних компонент) та їх дисперсії (з використанням пакету програмного забезпечення статистичної обробки та аналізу даних Statistica v/5.0);

3.Ранжування факторів залежно від значення дисперсії та їх відбір для подальших розрахунків. При визначенні кількості факторів, що підлягають виділенню і наступній інтерпретації, використані критерії Кайзера і Дікмана, а також Каттелла.

4. Інтерпретація виділених факторів на основі аналізу факторної структури, що включає дослідження значень факторних навантажень, які характеризують тісноту

зв'язку між показниками і виділеними факторами; тобто факторні навантаження показників є коефіцієнтами кореляції між показниками і виділеними факторами.

5.Обчислення значень інтерпретованих факторів для кожного району області з використанням частки одиничної дисперсії показників, що припадають на кожний фактор та коефіцієнтів районних відхилень показників забезпечення конкурентоспроможності робочої сили від середньообласних значень за формулою:

$$f_{in} = a_{ij}^2 \cdot k_{in},$$

де f_{in} - значення i – го фактору для n - го регіону;

a_{ij} - факторне навантаження j – го показника на i - тий фактор, квадрат якого становить частку одиничної дисперсії показника, що припадає на кожний фактор;

k_{jn} – коефіцієнт відхилення j - го показника n – го району від середньообласного значення.

Обрахунок індексів відхилень районних значень факторів від середнього значення за формулою:

$$I_{in} = f_{in} : \frac{\sum f_{in}}{n}.$$

За обрахованими індексами відхилень районних значень для кожного з інтерпретованих факторів проведене групування районів Кіровоградської області.

6.Обчислення інтегральної оцінки рівня забезпечення конкурентоспроможності робочої сили районів ґрунтується на використанні властивості дисперсій, яка полягає у характеристиці внеску кожного фактору у формування досліджуваних явищ і та впливу не перебіг певних процесів і проведене за формулою:

$$I_n = \sum \lambda_i I_{in},$$

де I_n - інтегральний показник рівня забезпечення конкурентоспроможності робочої сили n - району;

λ_i - частка дисперсії i-го фактору у сукупному обсязі дисперсії, охопленої виділеними факторами;

I_{in} - значення i–го фактору для n-го району.

Базовим періодом для досліджень і подальшої інтерпретації результатів вибраний 2003 рік. З урахуванням того, що при побудові факторних моделей важливе значення має вирішення проблеми ізоморфності факторної структури, тобто її сталості на протязі певних відрізків часу, для перевірки коректності отриманих результатів і стійкості виділених факторів розрахунки проводилися також з набором показників за 2002 рік.

Результати проведених розрахунків та досліджень показали наступне. Найбільш значними факторами, які визначають рівень забезпечення конкурентоспроможності робочої сили області, виявилися такі.

Має найбільшу вагу серед усіх виділених факторів (внесок у сукупну дисперсію складає у 2003 році 17 %, у 2002 році – 16 %) фактор 1, який можна інтерпретувати як *фактор витрати на підвищення професійно – кваліфікаційного рівня працівників.*

– Даний фактор вимірювався нами такими показниками: витрати на первинну підготовку (перепідготовку) та підвищення кваліфікації кадрів безпосередньо на виробництві, у % до витрачених коштів. В цілому по області відбуваються позитивні зрушення по даному показнику (на 4,2%) за останній рік. Найбільші витрати можна відмітити в Ульянівському (25,2%), Компаніївському (22,8%), Долинському (22,1%) районах.

– витрати на первинну підготовку (перепідготовку) та підвищення кваліфікації кадрів, навчання новим професіям, у навчальних закладах у % до витрачених коштів. По області даний показник у 2003р. зріс на 8,8%. Найбільшим даний показник був у

таких районах як: Новомиргородський (99,9%) та Знам"янський (99,5%) слід відмітити, що по районам області даний показник неменше 70 відстоків. Тобто досить багато коштів витрачається на підготовку та підвищення кадрів у навчальних закладах, що в свою чергу і пояснює досить високий відсоток працівників з високим рівнем освіти.

– витрати на навчання новим професіям, у % до витрачених коштів. Обласний показник зріс на 9,1% у 2003році. Найбільший ріст даного показника відбувся у Кіровоградському (на 3,5%і склав 42,1%) Ульяновському (на 3,2% і склав 38,9%), Долинському (2,6% і склав 31,5%). Збільшення даних витрат привело до скорочення безробіття як в цілому по області так і по окремим районам.

– витрати на підвищення кваліфікації кадрів безпосередньо на виробництві, у % до витрачених коштів. Даний показник по області у 2003році зріс на 9% і склав 85,5%. Що свідчить про зростання величини витрат підприємств на навчання працівників. Найбільшими витрати були по Олександрійському (99,3%), Новгородківському та Новоархангельському (по 97,8%).

Другий виділений з найвагоміших (частка у сукупній дисперсії в 2003році складає 16%, в 2002 р. - 14% *фактор структура робочої сили за рівнем освіти*. Фактор біполярний. Перший полюс, більш чітко виражений і навантажений – рівень освіти.

Найбільша питома частка зайнятих працівників у Кіровоградській області закінчили навчальні заклади 1-2 рівня акредитації (76%). Рівень зайнятих працівників з освітою 3-4 рівня акредитації складає 74%, тобто, більшість працівників мають досить високу професійну підготовку і для них важливо працювати за обраною професією. Необхідність отримання нових додаткових професійних знань підтверджується другим полюсом даного фактору – підвищення кваліфікаційного рівня фахівців, професіоналів на підприємствах. доступність засобів отримання та підвищення кваліфікації є основою підтримання високого рівня конкурентоспроможності робочої сили будь-якої особи протягом всього її професійного життя.

Саме тому вирішення проблеми формування оптимальної професійно – кваліфікаційної структури робочої сили і пошук найбільш ефективних шляхів її раціоналізації є найбільш вагомим фактором у системі забезпечення конкурентоспроможності робочої сили.

Третій за вагою фактор (частка у сукупній дисперсії у 2003 році - 16 %, у 2002 році - 13%) можна визначити як *фактор ціна робочої сили.* Показники, які характеризують даний фактор – це: середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника; середньомісячна заробітна плата одного працівника в еквіваленті повної зайнятості; середньомісячна номінальна заробітна плата.

Характерною ознакою недостатнього забезпечення конкурентоспроможності робочої сили Кіровоградської області є низький рівень трудових доходів населення. Середньомісячна номінальна заробітна плата по Кіровоградській області у 2003 році зросла на 47,7% і склала 461,04 грн. тоді як по Україні даний показник складав 462 грн, тобто на 0,2% менше[2].

Кожен другий громадянин вважає, що його заробітної плати ледве вистачає на харчування та покриття заборгованості за комунально житлові послуги, медичне обслуговування, одяг. В результаті населення відчуває себе соціально незахищеним. Зокрема ми можемо прослідкувати цей факт на заборгованості населення за комунальні послуги. Згідно статистики по Кіровоградській області, зокрема за 2002 та 2003 роки рівень сплати населенням комунальних послуг становила відповідно 95,9% та 99,1% це з урахуванням салати попередніх боргів, тому в цілому заборгованість населення зростає, зокрема у 2003 на 12,4%.

Отже підсумовуючи все приведене вище можна сказати, що базова захищеність населення на низькому рівні. Доходу людей не вистачає не тільки на забезпечення

елементарних соціальних умов (харчування, житло, медичне обслуговування, одяг та інше), а на навчання, що давало б змогу підвищувати свої професійні навички.

Четвертий фактор за вагою фактор (частка у сукупній дисперсії у 2003 та 2002роках складала 13 %) можна означити як *фактор можливість працевлаштування індивідів, або вилучення із сфери трудової діяльності працівників.*

По області рівень безробіття зріс на 0,24% у 2003р. і складав 4,94%, тоді як середній рівень безробіття по Україні -3,6% [1,с11]. Даний факт найбільше проявляється у таких районах як Маловисківський (10,26%), Світловодський (9,38%) та Олександрійський (8,83%). Найменший рівень безробіття у 2003 році зафіксований у Компаніївському (1,07%) та Кіровоградському (2,3%) районах (згідно статистичних даних Державної служби зайнятості області).

Наступний, 5-й фактор (частка у сукупній дисперсії у 2003 та 2002 роках складає 9 %) можна визначити як *фактор мобільність робочої сили на ринку праці, та капіталовкладення*. Даний фактор має два полюси: мобільність та капіталовкладення.

Даний фактор має два полюси: мобільність та капіталовкладення.

Перш, ніж розпочати аналізувати перший полюс окресленого фактора - мобільність, ми повинні уточнити той факт, що на сьогоднішній день немає загальноприйнятих методик визначення трудової мобільності на різних рівнях: в масштабах країни, економічного району, міста, галузі, підприємства. Тому, для вимірювання даного фактора, ми використали такі показники як:

1) міграційний рух населення у межах області на 1000 жителів, число прибулих. По Кіровоградські області рух прибулих збільшився у 2003році на 7% і склав 7,5‰. Найбільше прибулих в 2003році було у Кіровоградському (22,3‰), Світловодському (16,5‰), Долинському (14,5‰) та Олександрійському (12,4‰).

2) міграційний рух населення у межах області на 1000 жителів, число вибулих. В цілому по Кіровоградській області зросло число вибулих у 2003р.на 4%, найбільший рух вибулих у 2003р. був у Світловодському(16,6‰), Кіровоградському (15,6‰), Маловисківському (12,4‰) та Устинівському (12,2‰).

Як бачимо із статистичних даних міграційні процеси в основному рівні по числу прибулих і вибулих. Найбільш активними районами міграційних рухів є Кіровоградський (обласний центр) та Світловодський (промисловий район). За цей період за рахунок міграційного відпливу кількість населення області зменшилася на 3785 осіб. Більшість міграційних процесів відбувалось в межах України, включаючи міграцію в межах області. Від'ємне сальдо в міжрегіональній міграції склало 3232 особи. В міждержавній міграції більшість емігрантів (66,7%) прямувала до країн СНД. Внутрішні міграційні процеси в області призвели до зростання чисельності міського населення за рахунок сільського за 2003р. на 152 особи. Міграційне скорочення населення упродовж 2003р. зафіксовано в 21 регіоні області.

Для окремих районних одиниць Кіровоградської області характерною ознакою є родинне безробіття, що стає найбільш соціальне небезпечним явищем, тому що професійна переорієнтація в таких містах суттєво обмежена або зовсім неможлива при збереженні існуючого стану, зокрема в умовах нерозвиненості ринкових інститутів, (ринок житла, інформаційний банк даних про наявні вакантні робочі місця, можливість перекваліфікації) та відсутності громадських посередницьких організацій по сприянню в працевлаштуванні доля таких внутрірегіональннх одиниць заслуговує на особливу увагу регіональної влади. Зокрема вирішення даних проблем можливе за рахунок збільшення робочих місць, як новостворених, так і тих, що модернізовані і здатні до випуску конкурентоспроможної продукції. Позитивне вирішення даного питання знаходиться в прямій залежності від масштабів інвестицій. Тобто, це пояснює другий

полюс визначеного фактора – капіталовкладення. Обсяг інвестування економіки, як прямих так і портфельних інвестицій, в Україні і в Кіровоградській області вкрай недостатній. За останні роки величина інвестицій на одну особу по області знизилась в 1,4 рази, найменший обсяг інвестицій у 2003році був у Вільшанському (148,7грн на одну особу), Онуфріївському (164,9грн) та Новоархангельському (188,5грн) районах. Його збільшення вимагає забезпечення високого рівня інвестиційної привабливості, що для широкого кола інвесторів неможливе без ефективної інституційної підтримки, яка відповідала б потребам ринкового середовища та розвинутої ринкової інфраструктури. Стабільність інвестиційного клімату – це важлива умова для залучення інвестицій в реальний сектор економіки.

Отримані фактор доцільно було б про класифікувати за такими напрямами.

– *За джерелом походження* по відношенню до робочої сили це перший, третій, четвертий та п'ятий фактори, які мають об'єктивний характер і відносяться до зовнішнього середовища, а другий за визначеною вагою фактор відноситься до внутрішнього середовища індивіді. Отже, можна зазначити, що:

1) проаналізовані витрати на навчання відбуваються на підприємствах та у навчальних закладах, при цьому працівники, виходячи із власного економічного стану, не можуть оплачувати своє навчання;

2) ціна робочої сили формується виходячи із фінансових можливостей підприємств, а не з соціально – економічних потреб працівників;

3) можливість працевлаштування безробітних залежить від наявності вакантних робочих місць наданих підприємствами та допомоги Державної служби зайнятості, а не від наявних та потенційних рівнів конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці;

4) підвищення темпів трудової та уповільнення темпів територіальної мобільності індивідів, в основному, спричинене погіршенням соціально – економічного середовища у районах області. Визначенні умови трудові ресурси, як правило не можуть змінити і повинні постійно враховувати у своїй діяльності;

5) структура робочої сили Кіровоградської області за рівнем освіти визначилась наявними у працівників якісними характеристиками, отриманих в результаті навчання, тому ми відносимо даний фактор до внутрішнього середовища.

- *За направленістю дії* окреслені фактори, нажаль, мають в більшій мірі негативний вплив на рівень конкурентоспроможності робочої сили. Зокрема, дестимулюючими є третій, четвертий і п'ятий фактори. Позитивними є фактори перший і другий оскільки відбувається збільшення витрат на навчання працівників, що в результаті поліпшує їх освітньо – професійні компоненти і підвищує рівень конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці.

- *З характером впливу* визначенні нами фактори є цілеспрямованими, оскільки вони є результатом управлінських дій як на макро-, мезо- і мікроекономічних рівнях (кадрова політика підприємств визначає величину витрат на навчання працівників, соціальна політика влади визначає можливість населення працевлаштуватись на робоче місце, його трудову і територіальну мобільність та інше).

- *За можливістю регулювання впливу* перший, третій, четвертий та п'ятий фактори, як показало дослідження, нерегульовані з позицій працівників.

- *За характером міжфакторної взаємодії* визначені нами фактори є взаємопов'язаними між собою. Так, якісна структура тісно взаємопов'язана із витратами на освітні програми трудових ресурсів. Від взаємодії даних факторів залежить величина ціни робочої сили і її мотивація до територіальної та трудової

мобільності населення. А ці фактори досить суттєво впливають на можливість працевлаштування індивідів на робочі місця, оскільки працівники, які мають відповідний освітній рівень соціально, економічно і психологічно більш впевнені у собі і матеріально зацікавлені до покращення своєї трудової діяльності.

Отже, подальший аналіз забезпечення конкурентоспроможності робочої сили районів Кіровоградської області вважаємо за необхідне проводити з урахуванням результатів досліджень, отриманих за допомогою факторного аналізу - ранжування значень виділених факторів у полі кожного з районів та отриманого групування районів за рівнем конкурентоспроможності робочої сили.

Таким чином, викладені вище проблеми забезпечення конкурентоспроможності робочої сили, які знаходять своє відображення у зниженні якісного рівня робочої сили, низький рівень вирішення соціально – економічних проблем, характерні практично для всіх районів Кіровоградської області, їх вирішення знаходиться в площині безпосереднього впливу на ті фактори, які забезпечують високий рівень конкурентоспроможності робочої сили, а саме: фактор витрати на професійно – кваліфікаційну підготовку працівників, структура робочої сили за рівнем освіти, ціна на послуги робочої сили на ринку праці, фактори можливість працевлаштування індивідів, мобільність робочої сили і капіталовкладення.

Як видно з результатів проведеного факторного аналізу, запропонований підхід інтегральної оцінки конкурентоспроможності робочої сили є *досить перспективним і доцільним* для подальших наукових досліджень з питань ефективного використання робочої сили як на рівні регіону так і на рівні підприємства.

Як нам видається, врахування даних факторів та розроблюванні в їх контексті заходи дозволять підвищити рівень конкурентоспроможності робочої сили, забезпечать подальше його зростання та досягнення основних завдань регіональної політики на ринку праці.

Список літератури

1. Державний комітет статистики України. Соціально – економічне становище України за 2003рік. //Економіст, №1. січень. 2004.-С.6-11.
2. З послання Президента України до Верховної Ради України//Економіст, №7, липень, 2004,С.13-98.

Статья посвящена исследованию оценки уровня конкурентоспособности рабочей силы Кировоградской области.

Clause is devoted to research of an estimation of a level of competitiveness of a labour of the Kirovograd area.

УДК 364.048

О.В. Заярнюк, асп.
Кіровоградський національний технічний університет

Соціальний захист уразливих верств населення: вітчизняний та зарубіжний досвід

Стаття присвячена проблемі соціального захисту уразливих верств населення. Проаналізовані особливості реалізації соціальної політики в Україні і в країнах розвинутої ринкової економіки. Запропоновані напрями удосконалення системи соціального захисту в Україні.
соціальний захист, уразливі верстви населення, зарубіжний досвід, удосконалення системи соціального захисту

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. Грішнової, 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.

Побудова соціально орієнтованої ринкової економіки України вимагає підвищення уваги суспільства до проблем соціального захисту уразливих верств населення. Нових підходів до соціального захисту населення вимагає і та обставина, що його потребує все більша частина населення, а не тільки її найбідніші прошарки. Найуразливіші верстви населення – інваліди, безробітні, молодь, пенсіонери мають обмежені можливості для реалізації себе у праці і тому потрапляють до складу бідних.

Більшість населення в нашій країні перебуває у стані зубожіння. Так, за даними Доповіді ПРООН у 1999 р. частка населення з доходами нижче рівня бідності (нижче 4 долари США на душу населення в день по паритетним співвідношенням) дорівнювала 63% [1]. Для порівняння в Португалії до числа бідних відносять 30% населення, у Данії, Бельгії і Німеччині – менше 10, у Швейцарії – 6% [2, с. 34].

Одним з регіонів України, де проблема соціального захисту населення постала особливо гостро, є Кіровоградська область. Аналіз сучасного стану рівня життя населення регіону за 1991-2000 рр. свідчить про значне зменшення грошових доходів (вони зростають нижчими темпами, ніж ціни товари і послуги) та реальної заробітної плати. Більшість населення регіону знаходиться за межею бідності [3, с. 390].

У 2002 р. частка населення Кіровоградської області з середньодушовими сукупними витратами нижче прожиткового мінімуму склала 86,6% [4, с. 110]. За 1991-2002 рр. в області значно скоротились інвестиції в соціальну сферу, зменшились обсяги платних послуг, особливо побутових, кількість закладів культури, лікарняних ліжок, обсяги житлового і соціально-культурного будівництва.

Низький економічний розвиток Кіровоградської області загострює соціальні проблеми регіону. За структурою економіки область є аграрно-індустріальною. Економіку Кіровоградської області визначають одна-дві галузі, що є сировинними або виробляють проміжну та низькотехнологічну продукцію. Це спричинює низьку конкурентоспроможність на зовнішньому ринку: у 2003 р. питома вага Кіровоградської області не перевищувала 1% у загальноукраїнському експорті [5]. Область характеризується, як регіон з потенційними можливостями розвитку сільськогосподарського виробництва і занепадом промисловості, низьким рівнем розвитку сектору послуг.

Рівень безробіття в Кіровоградській області складає 5,1% (в Україні – 4,2%), темпи його зростання вищі, ніж у середньому в Україні [6, с. 380]. В області щорічно зростає навантаження на одне вільне робоче місце (вакансію). На початок 2001 р. попит підприємств на робочу силу (на заміщення вільних робочих місць) становив 1,2 тис. осіб, а кількість зареєстрованих громадян, не зайнятих трудовою діяльністю, – 33,7 тис. осіб, тобто навантаження на одне вільне робоче місце складає 43 особи, що в 1,8 разів вище, ніж у середньому в Україні.

Повільне зростання обсягів виробництва продукції у Кіровоградському регіоні, високий рівень безробіття серед здорових громадян, недосконаліть і неузгодженість законодавства, особливо щодо професійної реабілітації дорослих інвалідів та забезпечення їх трудової активності, незадовільне фінансування заходів з професійної реабілітації та зайнятості інвалідів спричинює соціальну напруженість, бідність та незахищеність осіб з обмеженими фізичними можливостями та членів їх сімей.

Принципово нова соціально-економічна ситуація, що склалася в нашій країні, зумовлює необхідність формування адекватної системи соціального забезпечення населення. Вона має ґрунтуватися на таких засадах, які б виключали „зрівнялівку" і утриманські настрої при розподілі та споживанні життєвих благ, не послаблювали дієвість мотивів і стимулів до праці, створювали умови для найповнішого виявлення їх.

В умовах соціально-орієнтованої ринкової економіки затвердження принципів справедливості здійснюється шляхом формування системи соціального захисту. Система соціального захисту, в яку входить набір соціальних гарантій, форми та способи соціальної допомоги, система соціального страхування, забезпечує той чи інший ступінь соціального захисту людини. Роль держави в цьому процесі полягає в установленні в законодавчому порядку основних соціальних гарантій, нормативного регулювання механізмів їх забезпечення, а також безпосередніх функцій надання соціальної підтримки.

Доцільним також є використання зарубіжного досвіду реалізації соціальної політики. Наприклад, в **Іспанії** діє Інститут міграції і соціальних послуг. Відповідно до розробленого ним плану роботи з інвалідами передбачена реалізація 20 спеціальних програм, в тому числі по запобіганню ризиків втрати працездатності, реабілітації дітей, жертв нещасних випадків, хронічних і особливо психічно хворих людей. Особам з обмеженими фізичними можливостями надається допомога у працевлаштуванні, будівництві житла, пересуванні (створенні спеціалізованих муніципальних транспортних послуг), інших видах зв'язку і проведені дозвілля. Важливе значення надається створенню спеціалізованих центрів освіти і професійно-технічної підготовки. Ці центри також забезпечують інвалідам стійку зайнятість і фінансову підтримку у вигляді низькопроцентного кредиту чи субсидій в організації ними власного бізнесу [7, с. 86].

Особливо варто підкреслити, що усі програми професійної підготовки розробляються саме на рівні *регіональних адміністрацій* у співробітництві з місцевими освітніми закладами, підприємницькими асоціаціями і профспілками з урахуванням

реального попиту на робочу силу, з метою збереження і розвитку місцевих історико-художніх традицій, підвищення рівня і якості життя населення. В першу чергу такими програмами передбачена підготовка і навчання дефіцитним професіям людей, які особливо страждають від безробіття: молоді віком до 26 років, безробітних, що довгий час не можуть знайти роботу, жінок, інвалідів, сільськогосподарських працівників.

Системою соціального захисту **Фінляндії** передбачено надання допомоги інвалідам у грошовій формі та у вигляді соціальних послуг. Соціальні послуги надаються комунами, також іншими установами за сприяння і активної підтримки комун. Фінансування цих послуг здійснює держава [8, с. 76].

Принципові основи соціального законодавства **Німеччини** були закладені ще наприкінці XIX ст. У 1883 р. Німецький рейхстаг прийняв закони про страхування на випадок хвороби, у 1884 р. – про страхування у зв'язку з нещасними випадками, у 1889 р. – про страхування на випадок інвалідності. Система соціального страхування Німеччини представлена двома видами: обов'язковим та приватним. Обов'язкове страхування засноване на принципах взаємності та взаємодопомоги (солідарності та соціальної етики), самоуправління, страхового фінансування. Приватне страхування організоване як комерційне підприємство [8, с. 8]. Роль міністерств, які виконують соціальні функції, в умовах дії принципу самоврядування зводиться до розробки законів та внесення їх на обговорення у парламенті.

На нашу думку, соціальний захист повинен не тільки відігравати роль соціальної компенсації бідним, але й слугувати певною противагою швидко зростаючій майновій нерівності, не допускати або в крайньому разі пом'якшувати ситуацію, при якій складність переходу до ринку перекладається на одні групи населення одночасно з помітним виграшем інших.

До центральних питань соціального захисту належать такі, як забезпечення стабільності робочих місць, допомога працюючим, в тому числі працюючим інвалідам, під час вступу до ринкових виробничих відносин, сприяння укріпленню різних форм господарювання. Соціальний захист повинен бути цілеспрямованим, конкретними, призначеними для тих людей, які його найбільш потребують.

Розробка заходів по соціальному захисту передбачає їх комплексну взаємодію на всіх рівнях: державному, регіональному, трудового колективу. Великого значення набуває розробка заходів по соціальному захисту на рівні регіону. Якщо мати надійну інформаційну основу, можна чітко визначити контингент осіб, які потребують соціального захисту, оцінити ступінь їх бідності і визначити види пільг та допомоги.

Ефективна система соціального захисту населення повинна сприяти запобіганню масового безробіття, поширення бідності. Беручи до уваги складну економічну ситуацію та зростаючий процес зубожіння значної частини населення, доцільно реформування системи захисту населення будувати на таких принципах:

– соціальні гарантії повинні охоплювати всі прошарки населення (з моменту народження і до останнього часу), тобто соціальна допомога має форму гарантованого права для кожної людини;

– соціальні гарантії повинні бути цільовими та адресними, тобто необхідно вводити диференційований підхід при визначенні соціальних гарантій для непрацездатного населення і осіб, що знаходяться в активному працездатному віці;

– соціальні гарантії повинні стимулювати мотивацію до праці;

– при визначенні соціальних гарантій держава повинна захищати їх реальну цінність, використовуючи вартість життя людини;

– система соціального захисту людини повинна мати динамічні форми, які могли б змінюватися у відповідності з економічними, політичними та демографічними обставинами, що особливо важливо в сучасних умовах, коли гальмування рішення

соціальних проблем може привести до появи особливих категорій населення, які характеризуються ознаками бідності та навіть знедолення.

Для підтримки бідних прошарків населення, в тому числі інвалідів, повинні зберігатись традиційно „опікаючі" функції держави по соціальному захисту:

– забезпечення за рахунок державного бюджету прожиткового мінімуму,

– встановлення гарантованої мінімальної зарплати в державному секторі,

– виплата допомоги по безробіттю,

– встановлення мінімальних пенсій по старості,

– безкоштовна медична допомога,

– бюджетне фінансування професійного навчання та перекваліфікації.

На наш погляд, перспективами подальших досліджень у напрямку побудови ефективної системи соціального захисту населення України має бути дослідження і розробка заходів щодо забезпечення достатнього життєвого рівня населення, формування середнього класу, проведення пенсійної реформи, побудова соціально справедливого механізму надання адресної підтримки найменш захищеним верстав населення, всебічного розвитку соціальної сфери.

Список літератури

1. Ревенко А. Украина в мировых координатах человеческого развития //Зеркало недели. - 2001 г.- 28 июля.
2. Люблинский В.Феномен бедности на рубеже XXI века //Человек и труд. – 2001. - №5. - С. 34-36.
3. Дорогунцов С.І., Чернюк Л.Г., Борщевський П.П., Данилишин Б.М., Фащевський М.І. Соціально-економічні системи продуктивних сил регіонів України. К.: Ніч лава, 2002. – 690 с.
4. Соціальні індикатори рівня життя населення Кіровоградської області. Статистичний збірник / Головне управління статистики у Кіровоградській області; відповідальний за випуск відділ соціальної статистики. – 199 с.
5. Послання Президента України до Верховної Ради України про внутрішнє і зовнішнє становище України у 2003 році. – К.: Інформаційно-видавничий центр Держкомстату України, 2004. – 472 с.
6. Дорогунцов С.І., Чернюк Л.Г., Борщевський П.П., Данилишин Б.М., Фащевський М.І. Соціально-економічні системи продуктивних сил регіонів України. К.: Нічлава, 2002. – 690 с.
7. Понеделко Г. Испания: социальное измерение демократических преобразований // МЭиМО. – 2004. – № 1.– С. 80-88.
8. 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 проблеме социальной защиты незащищённых слоёв населения. Проанализированы особенности реализации социальной политики в Украине и странах развитой рыночной экономики. Предложены направления совершенствования системы социальной защиты в Украине.

This article is devoted to the problem of social protection of unprotected layers of society. Peculiarities of social policy in Ukraine and in countries with highly developed market economy are analyzed in this article. Means of improvement of social protection system of Ukraine are suggested.

УДК 336. 2: 631

Т.В. Решитько
Кіровоградський технікум механізації сільського господарства

Природний рух сільського населення

В статті розглянутий вплив кризової ситуації економіки та природного руху сільського населення на демографічний розвиток в Україні.
природний рух, сільське населення, демографія, економіка

В сучасній Україні в цілому і в сільський місцевості зокрема відсутня чітка політика народонаселення, що значною ускладнює демографічну нашої країни. Демографічні процеси в Україні останнім часом мають негативну тенденцію до зниження народжуваності сільського населення, наростання його старіння, прогресування рівня показника смертності, зниження коефіцієнта життєвості селян (співвідношення кількості народжених і померлих), скорочення середньої тривалості життя.

Перелічені проблеми є надзвичайно актуальними на сучасному етапі розбудови української держави.

Багато вітчизняних вчених займаються вивченням демографічних процесів на селі, пошуком шляхів виходу із кризової ситуації, яка склалася.

Значний вклад у розробку питань природного руху сільського населення, аналізу браків і розлучень, міграційного руху сільського населення внесли такі відомі вчені, як Вітвіцький В.В., Гудзинський С.О., Іщенко Т.Д., Кириленко І.Г., Саблук П.Т., Якуба К.І. та інші.

Головна мета статті – показати як впливає на демографічну ситуацію України природний рух сільського населення.

Демографічний розвиток України впродовж 1913-2003рр. до 1992 року характеризувався стійкою тенденцією до зростання загальної чисельності населення. Починаючи з 1993 року, розпочався відрахунок у зменшенні чисельності громадян України. Таким чином, демографічну історію нашої країни можна поділити на два періоди: 1913-1992рр. і 1993-2003рр. Протягом періоду чисельність населення України збільшилася на 14.9 млн. чол. або майже в 1.5 рази (на 48.3 %) і на початок 1993 року складала 52.2. млн. чол., проти 35.2 млн. чол. в 1913 році.

В 1993 році розпочався процес зменшення чисельності населення. Причому, це негативне явище прогресує до теперішнього часу. Якщо в 1993 році кількість населення України зменшилася на 100 тис. чол., то в подальші роки (1994–2003рр.) по 400 тис. чол., що до значних демографічних втрат нашої країни [1, с.3].

Демографічні процеси в Україні свідчать про появу таких негативних явищ, які спостерігалися раніше лише в роки голодоморів, стихійного лиха, воєн, а зараз вони активізуються, набуваючи кризового характеру.

Протягом 1913-1992рр. загальна чисельність населення України збільшувалася в основному за рахунок збільшення чисельності жителів. Кількість сільського населення при цьому щорічно зменшувалася. Причому, і темпи зменшення сільського населення випереджали зростання чисельності міського населення. Так сільського населення України за аналізований період зменшилася на 12.5 млн. чол., або на 44% (від 28.4 млн. в 1913 р. до 15.7 млн. чол. в 2003 р.), а вага його в загальній кількості населення скоротилася в 2.5 рази і становила в 2003 році 32,7 %. Постійне зменшення сільського

населення спостерігається майже в усіх регіонах України. Кіровоградська область є одним з тих регіонів, де селянство скорочувалося найвищими темпами. Так кількість сільського населення Кіровоградської області в 1970 році складала 707 тис. чол., а на 1 січня 2003 року – 442.3 тис. чол., тобто зменшилася на 264,7 тис. чол. (на 62.6%) [2,с. 371].

Чисельність сільського населення зменшувалася внаслідок високих, соціально невиправданих темпів урбанізації, розбудови великих міст та інтенсивного у зв'язку з цим міграційного відпливу селян у міста, що підірвало демографічну основу їх відтворення. Значної шкоди завдали адміністративно-територіальні перетворення сільських населених пунктів у міські та зменшення природного приросту селянства.

В 1992–1996рр. внаслідок депопуляції природне скорочення чисельності селян в 1-1.2 рази перевищувало загальне зменшення сільського населення. В 1997-2001рр. загальне скорочення селян на 85.9 - 99.1 % зумовлене їх депопуляцією.

Постійне зменшення сільського населення – результат перекосів у використанні досягнень науково-технічного прогресу та антисоціальної по відношенню до селян аграрної політики.

На протязі багатьох десятиліть село було і залишається економічним і демографічним донором міст України й республік колишнього Радянського Союзу, а в останні роки й країн далекого зарубіжжя. Сільська молодь переважно працювали на найнепристижніших і низькооплачуваних роботах, роками поневіряючись в гуртожитках, або в ролі маятникових мігрантів в електропоїздах чи автобусах, а зараз як дешева робоча сила за кордоном.

Ці незадовільні процеси в демографічній ситуації України на збільшення кількості розлучень, зменшення і народження в селах. Водночас набули небачених темпів смертність і старіння сільського населення.

Перелічені вище явища зумовили в сільській місцевості кризову демографічну ситуацію, і як наслідок цього – зниження природного руху, трудового потенціалу селян, особливо зайнятих в аграрній сфері.

Однією із складових демографічної кризи в сільській місцевості України є значне зниження народжуваності.За 1990 – 2000 р.р. абсолютна кількість народжених зменшилася на 67.2 тис. чол., або на 31.4 %. Загальний коефіцієнт народжуваності (кількість народжень з розрахунку на 1000 чол. населення) знизився по Україні від 12.7 % в 1990 р. – до 9.3 % в 2000 р. або на 26.8 %, в Кіровоградській області від 11.9 % в 1990 р. до 8.8. % в 2000 р. або на 26 %, в 2002 р. коефіцієнт народжуваності по Кіровоградській області знизився до 8.6 %.

Середній вік матерів , що народили дітей в сільській місцевості України в 2000 році становив 24 роки. Це досить молодий вік порівняно з жінками – матерями Росії, де цей показник становив 26 років, Латвії – 27 років, Австралії – 28 років, Німеччини – 29, Данії, Фінляндії, Швеції – 30 років [3, с.50].

Кількість дітей, яких може народити жінка, знизилася до рівня, що не забезпечує навіть простого відтворення людності – 1.6 дитини. Серед економічно розвинутих країн дальнього зарубіжжя нижчий цей показник (1.2 дитини) лише в Італії, Іспанії, Сан-Марино та Гонконзі [3.с.50].

Це пояснюється тим, що в сільських жінок змінилися уявлення про оптимальну кількість дітей у сім'ї в напрямі зменшення кількості бажаних дітей. Кількість жінок з однією дитиною зросла в 3.6 рази порівняно з плановими намірами. Міцне в недалекому минулому багатодітними сім'ями українське село на сучасному етапі перетворюється в малодітні родини. Все це наслідки руйнування основи сільської родини, зниження життєвого рівня селян, збільшення неповних сімей, кількості матерів - одиночок , позашлюбних дітей, дітей – жебраків та інше.

Причина зниження народжуваності криється в низькому рівні життя сільського населення: 60% населення нашої країни перебуває за межею бідності, понад 70% працівників отримують заробітну плату нижчу прожиткового мінімуму, якої вистачає лише на виживання, тому ситуацію з народжуваністю в сільській місцевості можна вважати кризовою.

Зменшення кількості сільського населення в цілому по Україні по кожному регіону, супроводжується зниженням коефіцієнта життєвості (співвідношення кількості народжених і померлих). За 1970-2002рр. по Україні він зменшився майже втричі. В Кіровоградській області в 2002 році його рівень був в межах 0.38-0.42.

Зменшення кількості народжень та інтенсивності цього процесу відбувається в умовах погіршення юридичної основи формування сільської сім'ї. Кількість зареєстрованих шлюбів в сільській місцевості за 1970-2002рр. у цілому по Україні зменшилася з 178 тис. шлюбів до 85,7 тис. шлюбів, тобто удвічі, а розлучень зросла з 17,8 тис. розлучень до 38,1 тис. розлучень або 2,1 рази. Із розрахунку на 1000 жителів ці показники змінилися відповідно в 0.65 рази і в 3 рази. (2, с. 395).

За співвідношенням шлюбів і розлучень із розрахунку на 1000 жителів у 2002 році кожна друга молода сім'я у сільській місцевості розлучилася.

В умовах зниження народжуваності сільського населення, наростання його старіння прогресує рівень показника смертності, скорочується середня тривалість життя .Кількість померлих селян збільшилася з 222,2 тис. чол. в 1970рр. До 300,5 тис. чол. у 2002 р., або в 1,35 рази [2, с. 395].

Динаміка показника смертності особливо прискорилася у першій половині 90-х років з розгортанням в Україні соціально-економічної кризи.

Особливо інтенсивно зростає смертність чоловіків працездатного віку. За 1990-2000рр. вона збільшилася в 1.5 рази і в 1.4. рази перевищує смертність працездатних жінок. Зростає смертність новонароджених та дітей віком до 1 року.

Коефіцієнт смертності протягом одного покоління збільшився майже вдвічі. Відбувається зниження середнього віку померлих, скорочується середня очікувана тривалість життя при народженні селян. Найнижчий рівень очікуваної тривалості життя зафіксований у 1995 – 1996рр. – чоловіків – 61 рік, жінок - 72.6 року. У 1999 – 2002 р. він дещо підвищився , але не досяг рівня 1990 р. і залишається на рівні показників 40 річної давності. Для порівняння скажемо, що показник очікуваної тривалості життя при народженні в деяких країнах Європи становив: Швеція, чоловіки - 77.6 років, жінки – 82.1 років, Швейцарія відповідно 77.4 та 8.3, Австрія – 75.9 та 81.7, Ісландія – 78 та 81.4 [2, с.608].

В останні роки погіршення статево-вікової структури сільського населення пояснюється погіршенням стану здоров'я селян. Зокрема захворюваність на інфекційні та паразитарні хвороби з 1990-2002 роки зросла на 13.2 % , хвороби ендокринної системи , порушення обміну речовин та імунітету - на 81.7 %, сечостатевої системи – на 66.6 % , крові та кровотворних органів у 2 рази, уроджених аномалій стало більше на 39 % [2, с.525].Основними причинами зростання захворюваності українських селян є погіршення екології внаслідок Чорнобильської катастрофи, забруднення земельних і водних ресурсів , повітря, руйнування системи охорони здоров'я та неможливість селян через їх низьку платоспроможність користуватися послугами медичних закладів комерційного типу; зниження життєвого рівня сільського населення , невідповідність харчування науково-обгрунтованим нормам; зниження рівня комунально-побутових послуг, збільшення стресових ситуацій, зниження рівня оплати праці, безробіття, недостатнє пенсійне забезпечення та інше.

Особливо прогресують хвороби , зумовлені соціальним становищем селян, зокрема, активна форма туберкульозу, венеричні хвороби, ВІЛ-інфекція.

Зростає захворюваність селян на психічні розлади , окремі інфекційні хвороби, такі як грип і гострі інфекції верхніх дихальних шляхів, вірусний гепатит. Не покращується ситуація із серцево-судинними захворюваннями, злоякісними новоутворюваннями, венеричними хворобами.

Підсумовуючи вище сказане, можна зробити висновок, що в Україні склалася така кризова ситуація в економіці, яка посилює демографічну кризу, а демографічна криза гальмує вихід з соціально-економічної кризи, оскільки більшість сільського населення України перебуває за межею малозабезпеченості і не може бути творчою, активною силою для побудови ринкової економіки. Тому, покращення демографічного розвитку України потрібно пов'язувати з позитивними зрушеннями у сфері соціально-трудових відносин у всіх сферах суспільного виробництва.

Список літератури

1. П.Т. Саблук , К.І. Якуба .Проблеми демографічного розвитку українського села (Наукова доповідь) .- К.: Інститут аграрної економіки УААН, 2001.– С. 3.
2. Статистичний щорічник України за 2002 рік , За редакцією О.Г. Осауленко . К.: Державний комітет статистики України, 2003.– С. 371, 395, 525, 608.
3. Населення і трудові ресурси села: Навчальний посібник. За редакцією П.Т. Саблука, М.К. Орлатого .-К.: Інститут аграрної економіки УААН, 2002.– С. 50.

В статье рассмотрено влияние кризисной ситуации экономики и природного движения сельского населения на демографическое развитие в Украине.

In clause influence of a crisis situation of economy and natural movement of agricultural population on demographic development in Ukraine is considered.

УДК 338.2(075.8)

Л.М.Романюк, викл.
Кіровоградський національний технічний університет

Кваліфікація персоналу – фактор реалізації стратегії діяльності підприємств

В залежності від стратегії підприємства, змінюються вимоги до кваліфікації керівників та спеціалістів. Для прогнозування своїх потреб у персоналі, для формування та руху кадрового резерву, підприємства повинні проводити аналіз взаємозв'язку між вимогами до кваліфікації певних посад та кваліфікацією спеціалістів, що їх займають та здійснювати їх моніторинг.
персонал, стратегії, підприємство, кваліфікація, кадровий резерв

Результати діяльності підприємства залежать перш за все від власної стратегії, а також від того чи спроможне підприємство послідовно реалізувати цю стратегію на практиці за допомогою спеціальних заходів. Невпевненість перед майбутнім, нестійкість ринку та складність управління призводять до необхідності розробляти та впроваджувати на підприємствах відповідні варіанти стратегічного розвитку. Для успіху необхідна цілеспрямована концентрація сил та правильно обрана стратегія. Цілком зрозуміло, що швидше досягне успіху те підприємство, яке краще планує свою стратегію.

Стратегія підприємства – це генеральний план дій, що визначає пріоритети стратегічних завдань, ресурси та послідовність кроків для досягнення стратегічних цілей.

Існує багато варіантів класифікації видів стратегії: лідерство по витратам, диференціації, "захоплення незайнятих просторів", оптимальних витрат, сфокусованих низьких витрат та диференціації, ліквідації, відповідного удару, наступаюча та ін.

Серед наведених є стратегії, що мають спільні ознаки: освоєння нових технологій, посилення своїх головних досягнень, освоєння нових ринків, агресивна позиція на ринку, утримання позицій на ринку, ліквідація окремих підрозділів підприємства, ліквідація бізнесу.

На думку автора, за спільними ознаками стратегії можна об'єднати та виділити наступні: стратегія динамічного зростання; стратегія різкої зміни курсу; стратегія ліквідації.

Для стратегії динамічного зростання кваліфікація, відданість спеціалістів є факторами, що визначають успіх. Крім того, робітники повинні вміти адаптуватися до змін, швидко набувати недостатню компетенцію і вирішувати відповідні завдання.

Стратегія зміни курсу застосовується на підприємствах, які ведуть боротьбу за швидке збільшення обсягів прибутку, за освоєння нового або розширення ринку, пропонують споживачам товари, що відрізняються від товарів конкурентів.

Розвиток нових компетенцій та підвищення кваліфікації набувають велике значення для реалізації даної стратегії у зв'язку з тим, що підприємство планує принципові зміни курсу, виходячи з внутрішніх ресурсів.

Стратегію ліквідації обирають підприємства, в яких усі або основні напрямки діяльності знаходяться в занепаді з точки зору отримання прибутку, положення на ринку, якості виробів та послуг.

Оцінка спеціалістів заснована на критеріях, що виробляються з урахуванням необхідності скорочення цілих направлень діяльності, відбираються найбільш кваліфіковані робітники для підтримки випуску продукції.

Цілком очевидно, що в залежності від стратегії підприємства змінюються вимоги до кваліфікаційного рівня персоналу, до його компетенції.

Компетенція (кваліфікація) – це раціональне поєднання знань, вмінь (навиків) та методів, що розглядаються на невеликому проміжку часу, які мають або повинні мати робітники даного підприємства.

Управління компетенцією являє собою процес порівняння потреб підприємства з наявними ресурсами та вибір форм впливу для приведення їх до відповідності. Під ресурсами розуміють персонал підприємства з досягнутими рівнями компетенції.

Питанням оцінки компетенції, мотивації, прогнозуванню компетенції присвячені роботи Травіна В.В., Дятлова В.О., Кібанова А.Я., Колота А.М., Маслова В.Е. та ін. Але в них жоден з авторів не пов'язує вимоги до компетенції персоналу з стратегіями підприємства, що на думку авторів є суттєвим недоліком.

Крім того, як показав аналіз на багатьох підприємствах України не визначається компетенція. Зокрема, авторами виявлено на Кіровоградських ВАТ "Червона зірка" та ВАТ "Гідросила" відсутність діяльності щодо визначення складових компетенції для спеціалістів та керівників цих підприємств.

Це унеможливлює оцінку персоналу що є на підприємствах, а також при прийнятті на роботу нових претендентів на відповідні посади, ускладнює формування кадрового резерву і відповідно планування кар'єри.

Тому автором були розроблені карти компетенцій для спеціалістів та керівників з урахуванням різних варіантів стратегій підприємств.

Карта компетенції – це набір найважливіших навиків (вмінь), знань та особистих характеристик, що виражаються на рівні поведінки, які необхідні для ефективної роботи та досягнення успіху на певній посаді.

Для розробки карт компетенції авторам був розроблений великий перелік складових компетенції: навиків та вмінь; знань; особистісних якостей (характеристик); означених якостей особистості, які заважають зайняттю посади. Цей перелік був розглянутий з провідними спеціалістами –експертами зазначених підприємств, які реалізують різні стратегії діяльності.

Так, на ВАТ "Червона зірка" впроваджується стратегія різкої зміни курсу , на ВАТ "Гідросила" – стратегія динамічного зростання .

Оскільки ситуація скорочення цілих направлень діяльності або ліквідації бізнесу ймовірна для підприємств України, то автором розроблена карта компетенції для стратегії ліквідації.

Експерти оцінювали кожну характеристику по трьохмірній шкалі: 1- дуже важливо; 2 – важливо; 3 – не дуже важливо.

Оброблені автором дані експертних оцінок характеристик для вказаних підприємств наведені в таблиці 1.

Таблиця 1 – Результати експертної оцінки важливості характеристик карти компетенції для посади – начальник цеху

№	Характеристики	Стратегії								
		Динамічного Зростання			Різкої зміни курсу			Ліквідації		
	Навики та вміння	1	2	3	1	2	3	1	2	3
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Підбирати своїх підлеглих, оцінюваним їх здібності та компетенцію	+			+					+
2	Чітко формулювати свої думки та правильно видавати Завдання своїм підлеглим		+		+				+	
3	Прогнозувати виникнення проблем, виявляти їх і знаходити засоби їх рішення		+		+					
4	Планувати роботу свою, своїх безпосередніх підлеглих	+			+				+	
5	Об’єктивно оцінювати результати роботи своїх підлеглих та підрозділів цеху		+		+					+
6	Делегування повноважень	+			+					+
7	Організувати роботу своїх підлеглих та підрозділів цеху		+		+					+
8	Прогнозувати виникнення конфліктних ситуацій, виявляти і вирішувати їх	+			+			+		
9	Ділової комунікації (проводити ділові переговори, бесіди, наради, збори, представляти свій цех підрозділам підприємства)		+		+					+
10	Наставництво та навчання безпосередніх підлеглих та стажорів з резерву кадрів		+			+				+
11	Використання різних стилей керівництва в залежності від ситуації		+			+				+
12	Виявляти можливості кращого використання ресурсів цеху	+			+				+	
13	Працювати в команді з безпосередніми підлеглими, адміністрацією підприємства та його підрозділами, щоб не викликати конфліктних ситуацій		+			+			+	
14	Навчатися та займатися самовдосконаленням (саморозвитком)		+		+					+
15	Мотивувати персонал цеху на виконання планових завдань, підвищення продуктивності праці, зниження витрат		+			+				+

Продовження таблиці 1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
16	Проводити співбесіди з тими, кого приймають на роботу до цеху та звільненими		+			+		+		
17	Брати на себе відповідальність за недоліки в роботі цеху		+			+		+		
18	Признавати свої помилки та мотивовано захищати свої переконання		+			+		+		
19	Підтримувати підлеглих та колег, що потрапили в складну ситуацію		+			+			+	
20	Конструктивно критикувати підлеглих, колег, керівників		+			+				+
21	Оцінювати реальність та напруженість планів цеху	+			+					+
22	Визначати «вузьки» місця у виробництві та знаходити засоби їх усунення	+			+					+
23	Своєчасно контролювати виконання завдань безпосередніми підлеглими та підрозділами цеху	+			+				+	
24	Швидко аналізувати та знаходити причини відхилень від планових завдань та пропонувати шляхи їх усунення	+			+					+
25	Намагатися виконання планових завдань в зазначені строки	+			+					+
26	Оцінювати перспективність заходів щодо поліпшення діяльності цеху, що пропонують підлеглі або інші служби.		+			+				+
27	Обгрунтовувати заходи по поліпшенню діяльності цеху або інших підрозділів підприємства		+		+					+
28	Розробляти стратегію розвитку цеху в межах стратегії розвитку підприємства	+			+					+
	Знання									
1	Менеджменту персоналу		+			+			+	
2	Теорії та практики конфліктології		+			+		+		
3	Методів та прийомів ділової комунікації		+			+			+	
4	Психології управління		+			+			+	
5	Принципів та особливостей особистої діяльності		+			+			+	
6	Особливостей технології виробничих процесів в цеху		+			+			+	
7	Особливостей експлуатацій та ремонту устаткування в цеху		+			+			+	
8	Особливостей організації різних типів виробництва		+			+				+

Продовження таблиці 1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
9	Системи оперативно-виробничого планування та управління на підприємстві	+			+				+	
10	Теорії та прогресивних методів мотивації персоналу		+			+				+
11	Методів аналізу виробничо-господарської діяльності цеху	+			+					+
12	Методів обгрунтованої економічної ефективності технологічних, організаційних та управлінських рішень		+		+					+
13	Методів рішення проблем, розробки та приняття управлінських рішень		+		+					+
14	Трудового законодавства		+			+		+		
16	Методів оцінки результатів діяльності підлеглих та підрозділів цеху		+			+				+
17	Методів оцінки впливу результатів роботи цеху на результати роботи інших підрозділів та підприємств в цілому		+			+				+
18	Методики проведення співбесіди при прийомі на роботу та звільненні	+			+			+		
19	Методів виявлення сильних та слабких сторін в діяльності підлеглих та підрозділів цеху		+			+				+
20	Методів оцінки та підвищення якості продукції цеху		+			+				+
21	Методів розробки стратегії діяльності цеху на найближчу перспективу (2-3 роки)	+			+					+
	Особистісні якості (характеристики)									
1	Чесність та добросовісність		+			+			+	
2	Висока роботоздатність		+		+				+	
3	Рішучість		+		+					+
4	Добре здоров’є		+			+			+	
5	Відданість інтересам підприємства	+			+					+
6	Поважне ставлення до підлеглих та колег	+			+					
7	Настійливість	+			+					+
8	Самостійність		+			+			+	
9	Здорове честолюбство		+			+			+	
10	Чіткі цілі в професійній та особистій діяльності		+			+				+
11	Об’єктивна самооцінка		+			+			+	
12	Бажання робити кар’єру		+			+				+
13	Розсудливість та творчий підхід до справи		+		+					+

Продовження таблиці 1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
14	Здатність переконуваи інших людей		+		+					+
15	Вимогливість та справедливість у відносинах до підоеглих та колег		+			+			+	
16	Готовність слухати думки інших людей		+			+				+
17	Здатність признавати свої помилки		+			+			+	
18	Ініціативність		+		+					+
19	Впевненість в собі		+		+				+	
20	Поважання думок оточуючих		+			+			+	
21	Привабливий зовнішній вигляд та турбота про враження, що має на оточуючих		+			+			+	
22	Дисциплінованість	+			+			+		
23	Нетерпіння до недоліків, що знижують ефективність роботи цеху	+			+					+
24	Вік		+		+					+
	Наявність означених якостей особистості, які заважають зайняттю посади									
1	Пасивність	+							+	
2	Звичка оточувати себе людьми з негативним мишленням	+						+		
3	Побоювання конкуренції		+							+
4	Плутанина мишлення та мови		+						+	
5	Неуважне ставлення до людей та їх проблем	+						+		
6	Готовність «скласти руки» при першій невдачі	+								+
7	Відсутність почуття реальності	+								+
8	Неорганізованість	+						+		

Експерти ВАТ “Червона зірка” вважають, що наявність означених якостей особистості, які заважають зайняттю посади не можуть бути притаманні жодному з претендентів на посаду начальника цеху, тому в таблиці 1, у відповідних колонках немає позначень.

Як свідчать дані таблиці, експерти вказаних підприємств по різному оцінюють вимоги до окремих характеристик карти компетенції відповідно від стратегії діяльності підприємства, що підтверджує впевненість автора, що вимоги до компетенції керівників та спеціалістів залежать від стратегії розвитку підприємства.

Розробка подібних карт компетенції допоможе створити команду керівників, які мають необхідні знання, навики, майстерність, особисті якості що є однією з перших задач реалізації стратегії. Вона є важливим інструментарієм для визначення недостатніх знань, що дає змогу для розробки своєчасних заходів щодо розробки навчальних програм для підвищення кваліфікації.

Автор вважає за необхідне, що для прогнозування своїх потреб у персоналі, для формування та руху кадрового резерву підприємство повинно:

а) мати чіткий опис всіх посад та всіх функцій, які виконуються для реалізації відповідного виду стратегії.

б) визначити необхідний склад компетенції під кожну з керівних посад (розробити карти компетенції).

в) проводити аналіз взаємозв'язку між вимогами до компетенції певних посад та компетенцією спеціалістів, що їх займають та їх моніторингу.

Тільки після здійснення цих заходів та процедур підприємство буде взмозі придбати спеціалістів та керівників з необхідною компетентністю, відповідно до стратегії діяльності підприємства.

В складних умовах конкуренції кожний фактор поліпшення використання персоналу має велике значення та позитивно впливає на ефективність роботи підприємства.

Список літератури

1. А.Я. Кибанов. Управление персоналом организации. Москва. ИНФРА – М.1997 – 512 с.
2. А.Г.Поршнев, З.П.Румянцева, Н.А.Соломатин. Управление организацией. Москва ИНРА – М. 2000 – 669 с.
3. Л.М.Митина. Психология развития конкурентноспособной личности. – М.Московский психолого-социальный институт; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2002 – 400 с. (Серия «Библиотека психолога»).
4. А.Томпсон, А.Стрикленд. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии. М. «Банки и биржи». ИО «ЮНИТИ», 1998 – 576 с.
5. С.Ф.Покропивний. Економіка підприємства: Підручник. – Вид. 2-ге, перероб. та доп. – К.: КНЕУ, 2001. - 528 с.
6. Л. Горшакова. Оценка управленческого персонала. // Человек и труд, №3, 2003г.

В зависимости от стратегии предприятия, изменяются требования к квалификации руководителей и специалистов. Для прогнозирования своих потребностей в персонале, для формирования и движения кадрового резерва предприятия должны проводить анализ взаимосвязи между требованиями к квалификации определенных должностей и квалификацией специалистов, которые их занимают и осуществлять их мониторинг.

Depending on strategy of the enterprise, requirements to qualification of heads and experts change. For forecasting the needs for the personnel, for formation and movements of a personnel reserve of the enterprise should carry out the analysis of interrelation between requirements to qualification of the certain posts and qualification of experts which borrow them and to carry out their monitoring.

УДК 330.341

П.Г. Перерва, проф., докт.экон.наук
Национальный технический университет «ХПИ»
Г. Шводиаур, М. Райт, профессора, доктора экон. наук
Магдебургский университет Отто Фон-Геррике, Германия
О.И. Маслак, доц., канд.экон.наук
Кременчугский государственный политехнический университет

Ресурсное обеспечение инновационных проектов

В статье рассматривается процесс создания в нашей стране системы финансирования и специальных зон, способствующих ресурсному обеспечению инновационных процессов.
ресурсное обеспечение, инновация, проект, инвестиционная деятельность, капитал, предприятие

Развитие украинской экономики, повышение конкурентоспособности промышленных предприятий и производимой ими продукции с целью преодоления экономического отставания от развитых стран Запада и интеграции на равных в мировое сообщество невозможно без осуществления инвестиций, в первую очередь, в производственную сферу, в ее инновационное развитие. Все это предполагает создание стройной и хорошо обоснованной системы финансирования. Только в этом случае могут быть созданы необходимые условия для накопления и маневра финансовыми средствами и возможность их концентрации на ключевых направлениях инновационной политики.

Несмотря на то, что Закон Украины "Об инвестиционной деятельности" был принят еще в 1991 году, а Закон Украины "О режиме иностранного инвестирования" еще в 1996 году, инвестиционный рынок в нашей стране на протяжении длительного периода времени все еще остается неразвитым. Процесс инвестирования практически не работает в Украине. Так, в 1996 году потребность в инвестициях составляла 50 млрд. долл., а объемы инвестиций на конец 1996 года составляли 1,5 млрд. долл. Такое же соотношение практически не изменилось вплоть до 2002 года [1,3]. Спрос на инвестиции превышает предложение в боле чем 30 раз. Инвестиции в основной капитал в 1997-2001 гг. по данном Госкомстата [1,4] мы приводим в табл.1.

Таблица1. Динамика инвестиций в основной капитал по назначению

Год	Сумма, млрд. грн.	Инвестиции в основной капитал в сравнительных ценах					
		В производственную сферу		В непроизводственную сферу		За счет госбюджета	
		млрд.грн.	%%	млрд.грн.	%%	млрд.грн.	%%
1985	44690	32592	73	12098	27	35863	80
1990	55368	39826	72	15542	28	14949	33
1995	16097	9733	59	6364	41	3526	28
1996	12557	8098	64	4459	36	1907	22
1997	11483	7442	66	4041	34	967	11
1998	12034	7903	68	4131	32	1011	11
2001	12084	7948	69	4136	31	993	10,9

Тенденция уменьшения капитальных вложений в производственную сферу началась еще в 80-е годы и оставалась до 1995 года, когда капитальные вложения производственного назначения составляли 50 % от общей суммы инвестиций. В это же время инвестирования непроизводственной сферы возрастало. И только начиная с 1999 года начало происходить хоть и незначительное, но все же перераспределение средств в пользу производственной сферы. Следует отметить, что процесс уменьшения инвестиций из государственных источников имеет достаточно устойчивый характер. По нашим данным, общий объем инвестиций в 2000 году составил менее 10 млрд. грн., что никаким образом не способствует экономическим переменам в стране и повышению уровня жизни. За период с 1985 года по 2002 год инвестиции из государственных источников уменьшились практически в 7 раз и составляют в настоящее время всего около 11 процентов [1, 4].

Как показали результаты проведенного нами анализа, в Украине в целом и в ряде ее регионов продолжается тенденция сокращения инвестиционной деятельности, хотя в отдельных случаях имеют место и положительные моменты [4, 6]. Рассмотрим данный аспект более детально на примере областей Подольского и Слобожанского регионов страны. В табл.2 мы приводим данные капитальных вложений за ряд лет по областях указанных регионов.

Таблица 2 – Динамика капитальных вложений по регионах Украины

Область Украины	Капитальные вложения по годам				
	В ценах 1996 года, млн.грн.			Фактические цены, млн.грн.	
Области Подольского региона:	1990	1995	1996	1999	2001
Винницкая	1435	448	334	215	191
Тернопольская	1610	247	190	189	198
Хмельницкая	1771	441	295	283	318
Области Слобожанского региона:					
Сумская	1532	398	274	237	216
Харьковская:	3095	717	721	766	703
в том числе:					
в производственную сферу	2259	423	490	532	469
в непроизводственную сферу	836	294	231	234	234

Анализ данных табл. 2 показывает, что сумма капитальных вложений в приведенных областях уменьшалась, но различными темпами. Вместе с тем, в 2001 году в Тернопольской и Хмельницкой областях наметились позитивные сдвиги в увеличении капитальных вложений. Однако, удельный вес областей Подольского региона в суммарных капитальных вложениях в Украине небольшой и составляет только 6,6 %, тогда как только в Харьковской области он составляет 7,5%. Это говорит о том, что Харьковская область имеет более привлекательный инвестиционный климат для финансирования программ промышленности. В структуре капитальных вложений наблюдается тенденция роста в объекты производственного назначения, которые в Харьковской области составляли в 1998 году 66,7%, Сумской - 52,8%, тогда как в Винницкой - 47%, Тернопольской - 43%, Хмельницкой - 33%.

Несмотря на рост дефицита финансовых ресурсов, проблема поиска неиспользованных резервов для расширения инновационной и инвестиционной активности становится одной из тех, которые настоятельно требуют своего

первоочередного исследования.

Ресурсное обеспечение инновационных проектов включает в себя денежные отношения предприятия, реализующего инновационный проект, с различного рода другими хозяйствующими государственными и негосударственными субъектами и банками по оплате научно-технической продукции, контрагентских работ, поставок спецоборудования, материалов и комплектующих изделий, расчетов с учредителями, трудовыми коллективами и государственными органами управления.

Предлагаемая система ресурсного обеспечения инновационных проектов включает в себя следующие источники инвестирования:

– мобилизация собственных средств хозяйствующего субъекта, реализующего инновационный проект;

– мобилизация хозяйствующим субъектом заемных средств;

– мобилизация для реализации инновационного проекта привлеченных средств.

Эффективное функционирование и использование источников финансирования инновационных проектов призвана обеспечить система государственного регулирования (налоговое регулирование, защита инвестиций, поощрение инвестиционной активности, регулирование участия инвесторов в приватизации и т.п.) от которого во многом зависит инвестиционный климат в стране. Механизмы инвестирования, как и система государственного регулирования, существуют независимо от конкретного предприятия, которое повлиять на них не может. Однако какие алгоритмы использовать при выборе и обеспечении источников финансирования и в каком сочетании их применять для ресурсного обеспечения конкретных инновационных проектов, например, при многоканальном (смешанном) инвестировании – это задача, которую, как мы полагаем, можно и нужно решать каждым конкретным хозяйствующим субъектом.

Проведем сравнительный анализ приведенных выше основных источников ресурсного обеспечения инновационных проектов.

1. *Мобилизация собственных средств инновационного предприятия.* Наличие собственных средств в значительной степени определяет инновационную активность хозяйствующих субъектов, поскольку отсутствие собственных средств снижает привлекательность инновационного проекта для других инвесторов. Проведенный нами анализ работы промышленных предприятий г.Харькова и г.Сумы показывает, что существует два основных источника собственных инвестиционных ресурсов: прибыль, остающаяся в распоряжении предприятия (нераспределенная прибыль) и амортизационные отчисления. Многие отечественные предпринимательские структуры, вопреки широко распространенному мнению, обладают довольно значительными возможностями самофинансирования инновационных проектов за счет прибыли от производственно-коммерческой деятельности. Об этом свидетельствует, в частности, тот факт, что по некоторым оценкам [5] с 1991 по 1995 гг. отечественными предпринимательскими структурами нелегально экспортировано 15-20 млрд. долл. США. Однако эти возможности существуют только в потенции, так как несовершенство финансово-кредитной системы, нестабильная налоговая система, ориентированная в основном на фискальные функции, общая нестабильность экономики государства и т.п. препятствую их реализации, вынуждая многих уходить в теневую экономику. Вместе с тем, зарубежный опыт свидетельствует, что доля собственных источников финансирования в общем объеме инвестиций составляет: Японии - 68,9%, США -63,5%, ФРГ - 55,3%, Франции - 52,1%. Для активизации этого источника в Украине требуется разработка соответствующей законодательной базы и в первую очередь улучшение налогового законодательства. В итоге, на наш взгляд, может повыситься конкурентоспособность страны в целом.

Не менее важным источником собственных инвестиционных ресурсов являются амортизационные отчисления предприятий. В экономически развитых странах они являются важным источником финансирования инновационных проектов и составляют около 40% общего объема текущих и капитальных затрат предприятий, осуществляемых из внебюджетных источников. В нашей стране этот показатель составляет всего 10-15% [5].

2. *Мобилизация заемных средств для выполнения инновационных проектов.* Долгосрочные займы и кредиты в мировой практике являются основными среди заемных источников финансирования инноваций. Однако в условиях Украины этот источник играет незначительную роль. Например, объемы кредитования коммерческими банками Украины (остатки задолженности на конец соответствующего года) в 1995 году составляли всего 3029 млн. гривен. В дальнейшем эта сумма увеличилась, но незначительно. В 1996 г. она составила 4103, в 1997 г.– 5195, в 1998г. – 5102 млн. гривен [2]. Причем, львиная доля этих средств приходиться на краткосрочные кредиты (87-90%). Для улучшения дел в этой области, на наш взгляд, необходимо использовать экономические механизмы активизации инвестиционной деятельности, используемые в иностранной практике: дотация государства кредиторам в случае кредитования приоритетных отраслей; создание банков долгосрочного кредитования, которые в отличие от обычных коммерческих банков предусматривают предоставление кредитов по фиксированной ставке процента и на длительный срок. Возможно также использование чисто административных методов, таких как установление обязательной части долгосрочных кредитов для коммерческих банков.

Кроме проанализированного традиционного источника заемных средств следует также отметить достаточно перспективные, но практически мало используемые в Украины формы этого источника финансирования инновационных проектов:

- использование венчурного финансирования проектов;
- эмиссия облигаций инновационного предприятия и их реализация;
- использование инвестиционного лизинга;
- применение в практике работы положений инвестиционного селенга.

3. *Мобилизация привлеченных средств.* В рамках данного направления, на наш взгляд, целесообразно выделить трап основных направления:

а) привлечение средств от эмиссии ценных бумаг. Данный путь достаточно активно используется акционерными предприятиями. Отметим, что многие акционерные предприятия, стараясь привлечь крупных инвесторов, практически не уделяют внимание мелким. Однако именно здесь имеют место существенные резервы инвестирования. По данным экспертных оценок [2] на руках населения Украины имеется около 10 млрд. долл. США. В то же время, как свидетельствует зарубежная практика, значительная часть населения развитых стран владеет акциями предприятий. Например, в США акциями владеет 60% семей.

б) привлечение средств от размещения ценных бумаг на вторичном рынке. Данный источник позволяет накапливать акционерный капитал за счет роста курса акций предприятия, размещенных на вторичном рынке. Этот механизм в Украине находится в стадии становления. Его развитие сдерживается неразвитостью фондового рынка, отсутствием участия иностранных инвесторов на вторичном рынке ценных бумаг.

в) расширение уставного капитала за счет дополнительных взносов. Данный источник привлечения инвестиций является основным для не акционированных предприятий. С помощью данного направления привлекается основная масса иностранных инвестиций (механизм совместного предпринимательства). Например, в 1996 году в Украину с помощью данного направления было привлечено 66,8% от всех

иностранных инвестиций [2].

Кроме рассмотренных используются также следующие источники финансирования инновационных проектов: средства от приватизации госимущества; целевые государственные кредиты; налоговые инвестиционные кредиты; кредиты Всемирного банка; гранты и т.п.

Рассмотренные источники ресурсного обеспечения инновационных проектов могут быть использованы конкретными предприятиями для реализации существующих рыночных возможностей инновационного развития.

Следует заметить, что до начала рыночных изменений наиболее значимым источником финансирования инновационной деятельности был государственный бюджет. Однако, в конце 90-х годов этот источник сократился до минимума и составляет всего лишь порядка 10 % ВВП. Особенно это заметно на примере Харьковской области, где в 1999 году использование средств государственного бюджета на инновационные цели составляло лишь 0,2% ВВП [4]. Более детально использование инвестиций в основной капитал в Харьковской области мы приводим в табл. 3.

Таблица 3 – Структура использования инвестиций в основной капитал в Харьковской и Сумской областях в 2002 году

Области	Структура источников финансирования, %				
	Госбюджет		Средства местных бюджетов	Собственные средства предприятий	Другие источники
	на безвозвратной основе	на условиях кредита			
Сумская	2,87	1,01	5,09	82,75	8,28
Харьковская	3,06	0,60	3,97	76,59	15,78

На наш взгляд, активизация государственной инвестиционной политики должна проводится по двум основным направлениям:

а) инвестирование отраслей экономики и конкретных предприятий, которые являются малопривлекательными для отечественных и иностранных частных инвесторов;

б) инвестирование трансформационных изменений роли государства как коммерческого инвестора.

Некоторые исследователи инвестиционных процессов в Украине [6] справедливо считают, что государственные капитальные вложения следует направлять на реализацию ограниченного количества региональных программ. Такой подход, на наш взгляд, является правильным, так как формирование финансовой базы инновационных проектов за счет субъектов хозяйствования дает положительные результаты как на государственном, так и на региональном уровнях.

Развитие рыночных отношений изменил порядок ресурсного обеспечения инновационных проектов особенно на региональном уровне. Расширение прав регионов в управлении хозяйственной деятельностью повысило роль местных бюджетов в решении задач долгосрочного развития. Например, удельный вес инвестирования за счет местных бюджетов в Харьковской области составляет почти 4%, в Сумской - более 5% (см. табл. 3), в Тернопольской - 4,4%, Хмельницкой - 3,7%. В этой связи в период выхода национальной экономики с кризиса местные бюджеты, которые аккумулируют значительную часть финансовых ресурсов, следует рассматривать как важный источник ресурсного обеспечения инновационной

деятельности.

Поиск дополнительных инвестиционных источников связан с использованием потенциала домашних хозяйств. Мировой опыт показывает, что личные накопления населения имеют влияние на экономический рост страны, когда они достигают не менее 12-14 % валового внутреннего продукта. Учитывая тот факт, что ВВП в Харьковской и Сумской областях в последние три-четыре года составляет в среднем 160-180 грн. на душу населения в месяц (табл. 4), обеспечить накопления населения в объеме 22-25 гривен с человека в месяц для развития инвестиционных процессов, на наш взгляд, является достаточно проблематичным.

Таблица 4 – Структура валового внутреннего продукта в Харьковской области в 2000-2001гг.

Показатели	Значение показателей по годам, млн. грн.	
	2000г.	2001г.
Прибыль	1603,9	1794,3
Заработная плата без налогов	1140,8	1195,6
Заработная плата с начислениями	1687,7	1725,0
Налоговые платежи	2465,9	2848,2
ВВП	5757,5	6367,54
ВВП в среднем на душу населения в год, грн/чел.	1919,0	2166,9
ВВП в среднем на душу населения в месяц, грн/чел.	159,9	180,6

Действительно, в Харьковской и Сумской областях не заметно особого оживления инвестиционной активности населения (табл.5), в отличие от Тернопольской и Хмельницкой областей, где прирост сбережений в вложениях и на приобретение ценных бумаг в последние годы был ощутимым [1,6].

Таблица 5 – Темпы изменения доходов и затрат населения в некоторых областях Украины

Показатели	Темп изменения показателя в 2001 г. по отношению к 2000 г. по областям			
	Харьков-ская	Сумская	Терно-польская	Хмельниц-кая
Денежные доходы, всего	1,0	1,1	1,2	1,5
Денежные затраты и сбережения, всего	1,1	1,08	1,4	1,35
в том числе:				
– покупка товаров и оплата услуг	1,1	1,06	1,1	1,11
– обязательные платежи и добровольные взносы	1,2	1,15	2,0	1.9
– сбережения в вкладах и приобретение ценных бумаг	0,7	0,8	2,6	2,4
– затраты на приобретение иностранной валюты	1,1	1,12	1,4	1,34

На замедление темпов денежных сбережений населения в определенной мере влияет прибыльность капитала коммерческих банков. Так, в Харьковском и Сумском регионах она уменьшилась с 17 % на 01.07.1999 г. до 14 % на 01.01.2001г.

В условиях дефицита финансовых ресурсов важной остается проблема привлечения иностранных инвестиций. К наиболее привлекательным принадлежат несколько областей. Среди которых находится и Харьковская область. На 01.04.2000 г. произошло увеличение капитала нерезидентов на сумму 15,86 млн. долл. США, с которых денежные взносы составляют 6,68 млн. долл. За первый квартал 2000 года иностранные инвестиции в Харьковскую область увеличились на 37,3 % [4, с.39] в сравнении с этим же периодом 1999 года, в частности денежные взносы составляют 64,9% общего объема иностранных инвестиций. Повышение эффективности инвестиционного процесса с участием иностранных партнеров, на наш взгляд, невозможно без структурной перестройки экономики страны. Впервые на правительственном уровне данной проблеме было уделено внимание в 1993 г., когда Кабинет Министров принял распоряжение №23538/3 от 25.12.1993г. "О проекте Программы структурной перестройки экономики Украины на 15-20 лет". В настоящее время уже действует среднесрочная Программа на 2000-2005гг., являющаяся составной частью Национальной программы Украины на 2010 г. В соответствии с Программой-2010 разработаны основные направления распределения инвестиционных ресурсов по наиболее важным приоритетам структурной перестройки экономики страны до 2005 г. Общая сумма инвестиций на решение поставленных задач определена в 66161,6 млн.грн. Основными направлениями распределения инвестиций являются:

а) повышение энергетической безопасности страны - 55%, в том числе:

−наращивание собственной топливно-энергетической базы - 24,4%;

−стабилизация электроэнергетической системы - 22,7%;

−экономия энергоресурсов - 10,9%;

б) повышение конкурентоспособности национальной экономики - 45%, в том числе:

−создание высокотехнологичных производственных кластеров (ракетно-авиационной техники, кораблестроение, автомобилестроение, производство пассажирских вагонов; электровозов, трамваев, станкостроительного производства);

−организация импортно-заменительных производств и повышение эффективности традиционного экспорта - 4,7%;

−реструктуризация и закрытие неперспективных и убыточных предприятий - 7,4%;

−развитие материально-технической базы и повышение эффективности АПК - 13%;

−улучшение транспортной, информационной и курортно-туристической инфраструктуры - 12,2%.

По данным Программы отраслевые инвестиции существенно отличаются от структуры инвестиций в 1995-1999 гг. (табл.6).

Таблица 6 – Отраслевая структура инвестиций

Отрасль	Удельный вес инвестиций по периодам, %	
	1995-1999 гг.	2000-2005 гг.
Промышленность, всего	56,3	70,1
в том числе:		
– электроэнергетика	8,6	32,7
– топливная	19,5	17,9
– машиностроение	7,1	13,8
– другие отрасли	21,1	5,7
Строительство	2,3	10,1
Транспорт и связь	20,5	11,7
Прочие отрасли	20,9	8,1

Основными источниками инвестирования данной Программы названы национальные (78,2%) и иностранные (21,8%) инвестиции. К национальным источникам отнесены: средства предприятий и организаций - 61,9%, средства населения - 5,6%, бюджетные инвестиции - 8,3%, ресурсы финансово-кредитной системы - 2,4%. К иностранным инвестициям отнесены прямые инвестиции и кредитные линии. Таким образом, анализ показывает, что финансирование приоритетных направлений инновационной деятельности в основном будет осуществляться за счет собственных средств предприятий и организаций, однако и иностранные инвестиции по данным некоторых прогнозных расчетов в 2000-2005 гг. может достичь почти 5-6 млрд.долл. В среднем за год, по данным Программы, национальные источники инвестиций составят 19,7 млрд.грн., иностранные инвестиции - 5,5 млрд.грн. Организационная деятельность по привлечению инвестиций имеет свою специфику, связанную с динамикой структуры промышленности, которая в настоящее время имеет определенные тенденции к изменению (табл.7).

Таблица 7 – Производство продукции по отраслям промышленности в Харьковской области

Отрасли	Удельный вес отрасли в общем производстве, %		
	1991г.	1998г.	2002г.
В целом по промышленности	100	100	100
в том числе по отраслям:			
Электроэнергетика	2,8	22,0	22,2
Топливная промышленность	1,0	14,7	14,5
Черная металлургия	0,4	0,2	0,3
Химия и нефтехимия (без химико-фармацевтической промышленности)	2,8	1,3	1,2
Машиностроение и металлообработка (без медицинской техники)	49,3	34,4	33,5
Деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная промышленность	1,3	1,0	1,5
Промышленность строительных материалов	2,8	2,5	3,1
Легкая промышленность	13,6	1,1	0,9
Пищевая промышленность	20,1	18,4	18,0
Производство муки, круп и комбикорма	1,8	0,9	0,8
Другие промышленные производства	4,1	0,1	0,1

Согласно данных табл.7 наиболее значимой отраслью в промышленности остается машиностроение. Его доля в 1990г. составляла почти 50% всей промышленной продукции. В последние годы доля машиностроения сократилась и составляет лишь 33,5%. В настоящее время существенный удельный вес занимает пищевая промышленность - 17%. Уменьшение ее доли происходит медленно и за последние восемь лет составили только 2,1%. Следует отметить существенный рост удельного веса электроэнергетики (почти в 8 раз) и топливной промышленности (в 14,5 раз), однако этот рост связан, как нам представляется, не с физическими объемами производства, а с ценовым рост на продукции этих отраслей.

В целом производственная и непроизводственная сфера Украины требует значительного объема инвестиций для создания конкурентоспособных производств, на

модернизацию и реконструкцию предприятий, разворачивание диверсификации капитала в социально ориентированном направлении. Решить все эти вопросы без государственного регулирования, даже учитывая укрепление и развитие рыночных механизмов, невозможно. На наш взгляд, государственное регулирование инвестиционной деятельности должно осуществляться в двух основных направлениях:

а) создание соответствующих условий для контроля за сферой обмена-распределения потенциальных инвестиций с целью минимизации возможного риска;

б) разработка специального механизма, который с помощью налоговых льгот направляет свободные денежные средства через инвестиционные фонды на расширение производственной сферы.

Формы реализации указанных направлений могут быть самыми разными. Например, интересен опыт других стран по созданию свободных экономических зон, специальных режимов инвестирования и т.п. Например, в США первые свободные зоны были созданы в 1934г., т.е. в период Большой депрессии. Сейчас в США действует около 200 зон внешнеторговой ориентации и 400 предпринимательских зон, в ФРГ - 6 свободных портов и 3 безтаможенные зоны, во Франции существует 2 района свободной торговли и 2 зоны предпринимательской деятельности, в Испании - 3 безтаможенные зоны, в Италии - 3 специальные безтаможенные зоны, в Японии - торгово-производственная зона, существуют свободные зоны в Исландии; Финляндии, Израиле, Ирландии, Китае и других странах.

В последние годы, несмотря на существующие проблемы правового и организационного характера, процесс развития свободных экономических зон в Украине набирает силу. Так, проведенный в 1995 году эксперимент в Южно-крымской экономической. зоне "Сиваш" завершился ее регистрацией. В 1998 г. было принято решение о создание свободных зон в Донецке и Мариуполе, срок действия которых предусмотрен в течение 60 лет. Также в 1998 г. была создана свободная экономическая зона "Славутич", срок действия которой определен в 12 лет. Особенностью этой зоны является то, что ее участниками могут быть только предпринимательские структуры. В 2000 году г.Харьков получил специальный режим инвестирования, предполагающие существенные налоговые и таможенные льготы. Представляется, что процесс создание в нашей стране специальных зон, способствующих ресурсному обеспечению инновационных процессов, является чрезвычайно полезным и необходимо приложить все усилия на всех уровнях для активизации работы в этом направлении.

Список литературы

1. Воронко Н.О. Організаційно-економічне забезпечення інноваційної діяльності в промисловості. Автореф. дис.- Х.: ХГПУ, 2001.- 18с.
2. Ильяшенко С.Н. Инновационное развитие рыночных возможностей: проблемы управления.- Сумы: ВВП «Мрія-1» ЛТД, 1999.-222 с.
3. Інвестиційна діяльність і приватизація / О.Д.Рябченко, Г.Г.Тарасенко, П.В.Цибань, О.М.Чаленко.- Х.: Основа, 1999.- 92с.
4. Колот І.П., Внукова Н.М., Косарєва І.П. Регіональна інвестиційна політика: проблеми і перспективи. - Х.: ТОВ «Модель Всесвіту», 2000.- 176с.
5. Кульчицький МЛ. Інвестиційне забезпечення розвитку виробничої сфери // Фінанси України.– 1998.-№5.-С.11-15.
6. Юрій С.І., Іващук І.О. Активізація інвестиційної діяльності на регіональному рівні // Фінанси України. - 2000.- №4.- С.106-113.

В статті розглядається процес створення в нашій державі системи фінансування та спеціальних зон, які сприяють ресурсному забзпеченню інноваційних процесів.

The following article considers a process of creation in our country systemof financing, as well as creation of special zones promoting resource maintenance of innovative.

УДК 336

О.П. Буряк, податк. Інспектор
Львівська обласна державна податкова адміністрація
І.А. Гербіченко, нач.
Кіровоградська об'єднана державна податкова адміністрація
І.Г. Давидов, асист.
Кіровоградський національний технічний університет

Реформування майнового оподаткування у контексті світового досвіду

Аналізуються соціально-економічні підходи щодо становлення інституту майнового оподаткування в Україні, окреслюються критерії його ефективності. Вказуються напрями реформування податків на майно та капітал з позицій фіскальної достатності на економічної ефективності податкової системи трансформаційного типу.
майнове оподаткування, критерії, ефективність, реформування податків, капітал, податкова система, трансформаційний тип

У країнах з розвиненою ринковою економікою в різноманітних формах справляються податки на капітал і майно. У західній літературі вони іноді називаються податками на багатство. Об'єкт податків на багатство потребує спеціального дослідження. З юридичної точки зору багатство – це власність на нерухоме майно та капітал, включаючи землю та ділянки, відведені під розробку земних надр, а також коштовності й витвори мистецтва. Багатство рівнозначне власності, а доходом у певному розумінні не можна володіти без його фіксації в матеріалізованому багатстві. Дохід перетворюється на багатство при його капіталізації, однак, багатство не може виникнути без первісних великих грошових доходів. Із фіскальної точки зору, багатством чи власністю не є природний за походженням людський капітал сили, здоров'я, краси й таланту, а також набутий капітал знань і вмінь, хоч у суспільному розумінні ці індивідуальні якості – багатство. Не належить до об'єктів податку на багатство також власність підприємств і держави. Податковою базою тут є особисте багатство в період фактичного володіння ним або в момент переходу права власності на нього з рук у руки.

З огляду на актуальність окресленої проблематики метою дослідження виступив комплексний аналіз системи майнового оподаткування в економіках добробуту, визначення шляхів та механізмів їх поетапного запровадження в трансформаційну економічну систему.

Істотне місце дана проблематика посідає в наукових дослідженнях провідних учених-фіансистів: В. Андрущенка, О. Василика, К. Павлюк, В. Опаріна, О. Кириленко, С. Юрія, В. Федосова, В. Суторміної та низки інших, які неодноразово обгрунтовували сутність майнового оподаткування як елемента та невід'ємного атрибута податкової системи ринкового типу. Разом з тим трансформаційні процеси в економіці вимагають пошуку адекватних форм оподаткування, які б відзначалися гнучкістю, були соціально справедливими та рівнонапруженими щодо бази оподаткування.

Оподаткування капіталу й власності здійснюється за допомогою групи податків:

- податку на особисте майно;
- податку на спадщину й дарування;
- податку на приріст капіталу;

– податку на конкретні види майна – землю, будівлі тощо.

Вказані податки мають дуже обмежене практичне застосування у вітчизняній фіскальній практиці. Таку характеристику та аналіз методики їх становлення проведено на основі існуючого світового досвіду.

Податком на особисте майно обкладається майно фізичних осіб, вартість якого визначається за ринковими цінами. Від оподаткування звільняються патенти, ануїтети, страхові поліси, меблі та інші предмети домашнього вжитку, твори мистецтва, автомобілі та інші транспорті засоби тощо. В окремих випадках не оподаткуються також будівлі та споруди, якщо на них накладається спеціальний податок (податок на нерухоме майно). Даний податок нараховується за пропорційними ставками в Бельгії, Данії, Німеччині, Ісландії, Люксембурзі. Прогресивне оподаткування поширене у Фінляндії, Норвегії, Іспанії, Швеції, Швейцарії. В інших розвинених країнах податок на особисте майно або не застосовується, або справляється на рівні адміністративно-територіальних одиниць. Особливість даного виду майнового оподаткування – висока неоподатковувана база. Тим самим на урядовому рівні певним чином вирішується проблема соціальної справедливості.

Податок на особисте майно, як правило, має регулюючий характер. Про це свідчить той факт, що надходження від нього до бюджету в переважній більшості країн не перевищують 0,5% від загальної суми податків.

Різновидом податків на капітал є податки на спадщину та дарування. Узагальнена назва всієї групи податків, пов’язаних з переходом багатства у власність спадкоємців, - податки на спадщину, які в даному контексті розглядаються як рівнозначні, хоч і в обмеженому розумінні, податку на багатство. Увагу до інтегрованої постановки питання підсилила так звана “революція нерухомості”, що відбулася в останні десятиріччя в розвинених країнах. Вона проявилася в радикальному збільшенні національного багатства, що перебуває в приватних руках, і земельних ділянок, квартир, будинків. Цей процес торкнувся мільйонів домогосподарств у масштабах цілих країн.

Як на користь, так і проти податків на багатство й спадщину висувались аргументи теоретичного, практичного та конституційно-правового характеру. Роздвоєння суспільних настроїв, дуалізм науки щодо цього виду оподаткування пояснює не лише постійну полеміку навколо нього, але й робить зрозумілою обмежену фіскальну роль оподаткування спадщини порівняно з іншими податковими надходженнями.

У визначенні соціально-економічної природи податку на спадщину західна фіскальна думка довго вагалася, хоча податки такого типу відомі ще з античних часів. В епоху капіталізму податки на спадщину беруть свій відлік з Англії, де в 1694 р. було запроваджено державний податок на спадщину. Сучасна політична економія при розгляді оподаткування спадщини об’єднує питання творення фіску суспільних благ та індивідуальної соціальної мотивації в ставленні до багатства й держави. Політичним фактором розвитку фінансової концепції цього податку, як і інших, є суспільний вибір.

Окремі течії західної фінансової науки трактують оподаткування спадщини як різновид грошових зборів митного характеру. У такій інтерпретації податок на спадщину постає податком на право володіння, на відміну від податків на право використання й розпорядження доходами та право споживання життєвих благ. Широкого резонансу набула розроблена німецьким економістом А. Вагнером концепція “державної співспадщини”, яка обгрунтовує наявність своєрідного права держави на частку спадщини своїх громадян. Сучасна наука вже не бачить принципової різниці між податком на спадщину та іншими податками перерозподільчо-фіскального характеру. Проте, на відміну від них, оподаткування спадщини має свої специфічні

ознаки. Останні проявляються в тому, що окреслений податок за формою побудови є прибутково-майновим і сплачується він не періодично, а один раз за все життя.

Серед переваг оподаткування спадщини не варто також нехтувати його відчутним соціально-психологічним резонансом. В очах мільйонів цей податок є засобом обмеження приватної власності заможної частини суспільства, втіленням ідеї соціальної справедливості. Розвиток податку на спадщину за останні 300 років відбувався в межах усталення демократичного суспільного устрою. Вважати його знаряддям соціалістичних перетворень, на наш погляд, немає сенсу, оскільки всі податки капіталістичної епохи не порушують основоположних принципів приватної власності та ринкових відносин. Податок на спадщину – насамперед форма боротьби з пасивним володінням, і вже тому його соціальною функцією є державна підтримка активного господарювання.

Для фінансової практики, яка століттями оперує оподаткуванням спадщини й дарувань, незважаючи на політичні й економічні суперечки навколо нього, важлива одна риса цього виду податків – можливість добратися до майна чи доходу в зручний для фіску момент, коли багатство переходить із рук у руки. Фіскальна ж практика в цьому плані має свої проблеми. Наприклад, чи доцільно диференціювати ставки податку залежно від ступеня родинної близькості? Чи градація спадкоємців є пережитком? Ці та інші проблеми суттєво загострюють стосунки фіску з контингентом заможних платників.

На сьогодні існує антагоністична протилежність між потенційно можливою та реальною соціальною значимістю податку на спадщину й дарування. Природно, що самою своєю ідеєю податок має відігравати функцію істотного соціального важеля. Регулюючи через систему фіску майновий стан окремих людей чи певних соціальних прошарків, податок на спадщину здатний порушити існуючу соціальну ієрархію.

Докази перерозподільчої функції оподаткування спадщини не викликають сумніву. Цей податок запобігає безперервному успадкуванню майна, припускає надмірну концентрацію багатства в одних руках лише як виняток. Зокрема, високий рівень податку стає могутнім знаряддям під час проведення аграрних реформ, примушуючи можновладців на примусове передання землі в оренду чи її продаж у приватні руки. Завдяки цьому сконцентровані в руках групи людей землі й інша нерухомість переходять у суспільне продуктивне користування, працюють на благо всієї громадськості, а не окремих її членів.

Наступним видом майнового оподаткування, який є невід'ємним атрибутом податкових систем багатьох розвинутих держав, є податок на приріст капітальної вартості. Проведене нами дослідження дає підстави стверджувати, що найдосконалішою ця форма оподаткування є у Великобританії. Під приростом капіталу розуміється прибуток, отриманий внаслідок збільшення ринкової вартості активів за наслідками їх продажу. З точки зору фінансового рахівництва приріст капіталу являє собою різницю між виручкою від реалізації активів і сумою їх зносу. Платниками вказаного податку виступають як фізичні, так і юридичні особи. До активів, які підлягають оподаткуванню, відносять вклади і цінні папери, землю, будівлі, коштовності, антикварні вироби, опціони, борги, валюту (за винятком національної) та інші форми власності, створені самим платником або одержані ним.

Розгортання інфляційних процесів внесло свої корективи в механізм оподаткування прирощеної капітальної вартості. Починаючи з 1982 р. у Великобританії проводиться індексація з метою запобігання втратам, пов'язаним з підвищенням цін. Вивчення цього досвіду, на наш погляд, є дуже актуальним для вітчизняної фіскальної політики.

Існує широка система пільг щодо сплати податку, яка грунтується на настроях соціальної справедливості та потребах економічної ефективності. Крім неоподаткованого мінімуму, прямого звільнення від оподаткування окремих категорій платників, існує також ціла низка спеціальних пільг. Особливість останніх проявляється в можливості їх пролонгації під час заміни однієї форми активів іншими. У випадку, коли додаткові активи необхідні для проведення підприємницької діяльності, придбані протягом попереднього року або за три роки до їх продажу, платник податків має право на пролонгацію пільги. Справа в тому, що приріст капітальної вартості за активами, які реалізуються, вираховується у вартості нових підприємницьких активів. Природно, приріст капітальної вартості відкладається, тобто пролонгується, і податок не оплачується до того часу, поки нові підприємницькі активи не будуть продані і в свою чергу замінені. Це положення стосується лише таких основних засобів: землі, будівель, обладнання, суден, літаків, репутації (доброго імені фірми). Усе рухоме обладнання виключається. При продажу неамортизованих активів – землі, будівель – приріст капітальної вартості відноситься на вартість нових активів, а отже, з них не справляється податок доти, доки ці активи не будуть продані. Якщо ж реалізуються амортизовані активи (строком функціонування до 50-ти років), то приріст капітальної вартості не вираховується з вартості переміщених активів, а відкладається на 10 років, тобто до того часу, поки нові активи не будуть продані або переміщені в неамортизовані активи.

Для України особливий інтерес має становити порядок справляння податку на приріст капітальної вартості при продажу житлових будинків і квартир у них. Вважаємо, що досвід Великобританії у цьому плані можна взяти за основу. Так, житловий будинок або квартира в ньому, що є власністю та основним місцем проживання певної особи, не підлягають оподаткуванню у випадку їх продажу. Якщо особа володіє кількома будинками, податковий інспектор за погодженням з платником має визначити основну його резиденцію, яка в разі продажу буде звільнена від податку. Крім того, платник користується низкою пільг при продажу будинку, в якому він не проживав. По-перше, якщо в будинку проживали родичі, які не сплачували власнику ренту. По-друге, за умови відсутності платника в даному житловому будинку протягом трьох років, коли він працює за кордоном або мешкає в житловому приміщенні, що є його робочим місцем, але має намір повернутися до свого проживання. По-третє, якщо частина будинку здавалася в найми для житла і якщо вона не більша за ту частину, яку займає платник.

На рубежі 80-90-х рр. у світовій фіскальній науці виникла теоретико-концептуальна теорія, в основі якої лежала ідея запровадження єдиного загального податку на багатство. Її новизна полягала в тому, що як об’єкт оподаткування пропонувалася сумарна величина нетто-активів, тобто загальна ринкова вартість капіталу в матеріалізованій і грошовій формах за винятком зобов’язань. До оподаткування передбачалося залучити як фізичних, так і юридичних осіб. Регулярний інтегрований податок на сукупне багатство проектувався як альтернатива існуючому оподаткуванню окремих видів власності – придбання майна, відкриття спадщини, одержання дарувань, приріст капіталу. Конструкція податку передбачала оподаткування рухомого й нерухомого майна: землі, будівель, автомобілів, яхт, меблів, коштовностей, витворів мистецтва. До податкової бази також включилася вартість цінних паперів, страхових полісів пенсійних фондів, банківські вклади, інша грошова готівка.

Постала своєрідна модель змішаного доходно-майнового оподаткування у формі комплексного податку на багатство. Щоправда, дещо подібний платіж мав місце в колишньому Радянському Союзі у 1922-24 рр. Йдеться про доходно-майновий податок,

що поширювався на особливі доходи, прибутки приватних та акціонерних компаній, від промислово-торговельної діяльності, володіння будівлями та іншим майном, а також на вартість особистого майна “капіталістичних елементів”: будівель, екіпажів, дорогоцінних металів і дорогоцінного каміння, квартир, найманих слуг. Вказаний податок мав чітко виражений фіскально-експропріаційний характер. Його існування було недовгим, оскільки внаслідок соціалістичних перетворень зник сам об’єкт оподаткування – власність. На зміну доходно-майновому податку прийшов прибутковий податок на поточні доходи.

Не можна вважати новизною і майновий податок з юридичних осіб. Ще в часи середньовіччя існував інститут оподаткування “майна мертвої руки”. За своїм характером це майно займає проміжне становище між власне державним майном, яке належить і служить суспільству, та майно, що перебуває в колективно-приватній власності окремих господарюючих суб'єктів. Йдеться про нерухоме майно акціонерних компаній, муніципалітетів, лікарень, навчальних закладів, церкви. В окремих країнах Західної Європи такий податок наприкінці XIX ст. справлявся періодично один раз на 10-20 років.

На сьогодні ідея оподаткувати сукупне багатство сприймається як спроба впровадити податок на все, що має грошовий вимір і що можна реалізувати за гроші. Сама наявність натурально-речових і грошових елементів багатства в будь-якій формі, вже є готовою базою повного податку на багатство. Конструкція податку не передбачає для платників щорічного кола податкових пільг (крім неоподатковуваного мінімуму), а майна та доходів – за їхнім трудовим чи нетрудовим походженням. Здобута завдяки підприємницьким зусиллям і завбачливо накопичуваним заощадженням власність оподатковується так само, як спадщина або несподівано отримані даруванням за заповітом, кон’юнктурний приріст цінності майна тощо. Передбачалася сплата податку у визначені строки, незалежно від актів переходу власності з рук у руки, господарських угод, грошових оборотів. Звичайно, на відміну від існуючого, митного за характером, непостійного, необов’язкового оподаткування спадщини і дарувань, щорічний регулярний податок на багатство мав би риси класичного податку.

Даючи оцінку проекту інтегрованого податку, побудованого за принципом глобального об’єднання матеріальних і грошових об’єктів оподаткування, які належать одному платникові, слід підкреслити, що такий податок справді містить елементи рівного оподаткування рівних багатств, дає певний перерозподільчий ефект, отже дещо компенсує соціальну нерівність, має організаційно-технічні переваги в управлінні податковим процесом. Цей проект – один із доказів соціальної гнучкості, професійної винахідливості, наукової широти західної фінансово-економічної думки, яка сміливо веде пошуки в сфері, де, здається, вже давно відкриті всі істини й неможливо запропонувати нічого нового.

Разом з тим, незважаючи на всю прагматичну цінність і гуманістичну спрямованість, податок на сукупне багатство не дістав практичної реалізації. В умовах демократичного суспільства реальні фінансові рішення визначаються результатами суспільного вибору. А об’єктивний податок на багатство не передбачає диференціації платників, не відповідає сподіванням виборців, завжди розділених за груповими інтересами. Тому цей податок так і залишається академічним продуктом. Його соціальна орієнтація має надто різноспрямований характер, щоб знайти достатньо концентровану підтримку різноманітних політичних сил у демократичному плюралістичному суспільстві. Інтегрований податок на сукупне багатство виявився нежиттєздатним через непопулярність, зумовлену його однаковим для всіх платників, зрівняльним характером.

Зважаючи на багатий світовий досвід у галузі майнового оподаткування висловимо свої міркування щодо впровадження цих податків в українську фіскальну практику.

На нашу думку, запровадження податку на нерухоме майно громадян (із встановленням соціально необхідного рівня неоподатковуваного мінімуму) та податку на майно юридичних осіб сприятиме вирішенню двох важливих проблем. По-перше, спонукатиме власників до раціональнішого і ефективнішого використання рухомого і нерухомого майна. По-друге, зміцнить фінансову базу держави на фоні відносного скорочення надходжень від податку на прибуток, і, особливо, ПДВ.

Об'єктом оподаткування для юридичних осіб доцільно встановити майно (рухоме й нерухоме) у його вартісному вираженні, що перебуває на балансі платника. Нарахування податку необхідно проводити, виходячи з фактичної вартості об'єкта оподаткування за звітний квартал, встановивши як податковий період квартал. Це обгрунтовується тим, що момент визначення податку та джерела його сплати – прибутку збігатимуться в часі. Ставки податку доцільно диференціювати у регресивному співвідношенні до вартості майна з урахуванням рівня фондовіддачі та фондоозброєності окремих секторів економіки.

Крім того, введення податку на майно сприятиме вирішенню низки питань соціально-економічного характеру:

−оподаткування майна привело б до того, що володіння надлишковими виробничими фондами та їх неефективним використанням зумовило б банкрутство. А останнє – це імпульс до відмирання економічно недієздатних структур;

−на ринок нерухомості надходила б велика кількість основних фондів, що заморожені в даний час з метою спекуляції під час чергового зростання цін. З одного боку, це фактор "зв'язування гарячих грошей", а з іншого – стимул для залучення капіталу і сфери спекулятивного посередництва у сферу виробництва;

−витрати, пов'язані з придбанням майна, перестали б мати одноразовий характер. Істотний податковий прес на власників формував би почуття завбачливості та відповідальності під час купівлі матеріальних цінностей, що сприяло б зниженню цін;

−розпочався б процес надходження майна в руки тих, хто в стані ефективніше ним розпоряджатися і сплатити встановлені податки. Як наслідок, призупинився б процес номенклатурної приватизації;

−певним чином вирішилася би проблема наповнення бюджету завдяки широкій та стабільній базі оподаткування.

Список літератури

1. Василик О. Д. Податкова система України: Навчальний посібник. – К.: ВАТ "Поліграфкнига". – 2004. – 478с.
2. Крисоватий А. І., Десятнюк О. М. Податкова система: Навчальний посібник. – Тернопіль: Карт-бланш, 2004.– 331с.
3. Налоговые системы зарубежных стран. Учебное пособие / М. Я. Иоффе, В. Г. Князев, В. Г. Панснов. – М.: Изд-во РЭА, 1995.– 147с.
4. Черник Д. Г. Налоги в рыночной экономике. – М.: Финансы, ЮНИТИ, 1997. – 383с.

Анализируются социально-экономические подходы относительно становления института имущественного налогообложения в Украине, определяются критерии его эффективности. Указываются направления реформирования налогов на имущество и капитал с позиции фискальной достаточности на экономическую эффективность налоговой системы трансформационного типа.

Socio-economic approaches to establishing of institute of property taxation in Ukraine are analyzed and criteria's of its effectiveness are outlined. Main directions of reforming property taxes are pointed out on the principles of national sufficiency and economic effectiveness of transformation type of taxation system.

УДК 659.127.6

А.В. Волошина, канд. філол. наук
Кіровоградська філія Міжрегіональної Академії управління персоналом

Класифікація і характеристика структурних елементів бренда

Стаття присвячена аналізу природи бренда, виокремлення його основних (фундаментальних) характеристик. Дослідження природи бренда особливо актуально на даному етапі розвитку економіки, оскільки збільшення кількості товарів-субститутів змушує підприємство вибудовувати свою оригінальну тактику спілкування зі своїм соціально-визначеним цільовим сегментом ринку, враховуючи найновітніші технології і наукові концепції. Результатом дослідження є виокремлення економічної, соціологічної, соціальної, психологічної складових в структурі бренда. Запропонована класифікація сталих компонентів бренда являє собою узагальнення класичних розробок у галузі маркетингових комунікацій і сучасних досліджень у напрямку побудови бренда.
бренд, маркетингові комунікації, економічна складова, соціологічна складова, соціальна складова, психологічна складова

Проблема посилення конкурентних позицій бізнес-організації на ринку тісно пов’язана з інформуванням споживачів як споживчого, так і промислового ринків про переваги торгової марки, формування відповідного ставлення до неї. Зазначена тенденція обумовила величезний інтерес маркетологів до вибудовування узгоджених комунікативних зв’язків між бізнес-організацією і соціально-визначеним цільовим сегментом ринку.

В умовах збільшення кількості товарів-замінників (substitutes) метою маркетингового спілкування зі споживачем є конструювання відрізних характеристик товарів фірми-виробника від товарів фірм-конкурентів. Вдалий продукт стає високоприбутковим, марочним товаром (брендом) в основному тільки завдяки комунікаціям, які створюють йому імідж і, відповідно, забезпечують прихильність з боку споживачів. Бренд, як цілісний міждисциплінарний об’єкт наукового дослідження, зацікавлює менеджмент, соціологію, психологію, дизайн, мистецтво тощо. Для менеджменту бренд являє науковий інтерес як безособистісний “метод управління людьми”; для соціології – вивчення поведінки людей; психологія опікується маніпуляційними можливостями і обмеженнями бренда.

Розробка цього питання в межах маркетингу як певної форми спілкування зі споживачем знаходиться в площині брендинга, що є одним із напрямків маркетингової діяльності суб’єкта господарювання щодо створення довгострокової переваги товару на світовому ринку, заснованої на виявленні спільного впливу на споживача товарного знаку, упаковки, рекламних звернень, матеріалів сейлз промоушн та інших елементів реклами, об’єднаних визначеною ідеєю та однотипним оформленням. [6] Концептуальність інструментарію брендингу полягає в тому, що брендингу виступає як єдина система інструментів, методичних розробок і алгоритмів для комплексного управління торговою маркою, товаром і підприємством з метою створення довгострокових платоспроможних взаємовідносин зі споживачем. [1] В сучасних умовах бренд – результат вдалого застосування прийомів брендингу - є одним із найцінніших нематеріальних активів бізнес-організації. Основне призначення бренда – створювати цінність для споживача і вартість для власників.

Питанню бренда присвячені безліч праць як зарубіжних, так і вітчизняних науковців. В них, залежно від цілей дослідження, які перед собою ставлять науковці, акцентується увага на тих чи інших аспектах бренда.

Наведемо деякі з них. Зокрема, Сміт П., Беррі К., Пулфорд А., розвиваючи теорію Теодора Левита про відцентровий і доцентровий маркетинг[1], розглядають бренд з позиції комунікацій стратегічного маркетингу. [7] В цьому аспекті дослідники виділяють навмисні і ненавмисні форми спілкування зі споживачем, узгодженість між якими суттєво впливає на купівельну поведінку останнього, а отже і на прибуток бізнес-організації. Сміт П., Беррі К., Пулфорд А. визначають бренд як певну залежність, яка має низку змінних параметрів, включаючи порівняну якість продукту з брендом, досвід сприйняття цього бренду, психологічні і соціальні винагороди від його ужитку і цінність, яка є доданою до продукту.

Об'єкт дослідження обумовив і розуміння природи бренду. Науковці виділяють три структурних елементи побудови брендингової концепції (рис. 1)

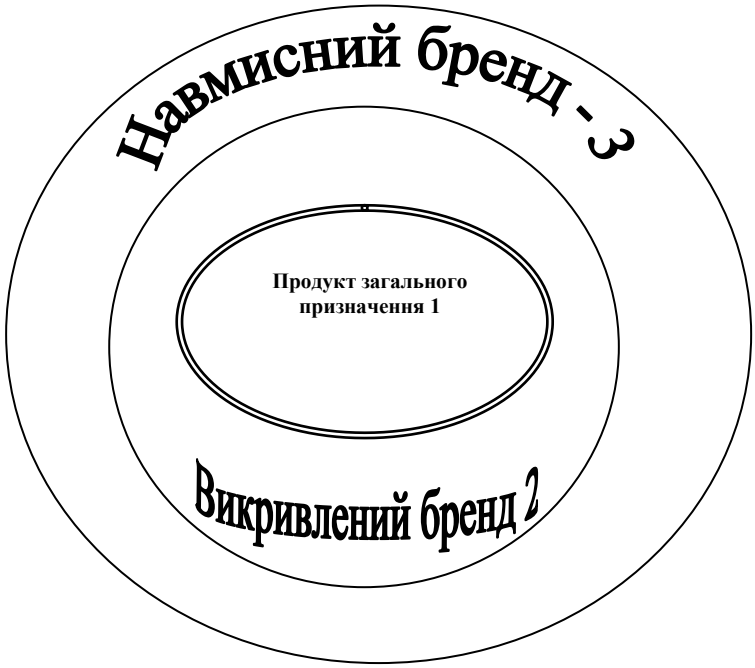


Рисунок 1 - Схема побудови бренду за Смітом П., Беррі К., Пулфордом А

На схемі, запропонованій Смітом П., Беррі К., Пулфордом А., продукт загального вжитку визначається як родовий або базовий продукт. Під викривленим брендом розуміються ненавмисні або незаплановані комунікації; явище, яке пов'язане з очікуваннями, що складаються у споживача стосовно того, наскільки надійним є бізнес, незалежно від будь-яких запланованих цим бізнесом маркетингових комунікацій. Навмисний бренд визначається як навмисні або заплановані комунікації.

[1] Теодор Леввіт наголошував на координації ненавмисних і цілеспрямованих комунікацій у маркетингу. Аналізуючи маркетингову діяльність у сфері комунікацій за споживачем вчений виділяв: 1) відцентровий маркетинг – вид маркетингових комунікацій, в якому ненавмисні послання, які відправляються на ринок, суперечать посланням, які відправляються на ринок цілеспрямовано, метою яких є забезпечення досягнення ринкових цілей. Доцентровий маркетинг реалізується у тому випадкові, коли всі види діяльності сфокусовані на досягненні конкретних маркетингових цілей, пов'язаних з конкретними споживачами. У цьому випадкові навмисні і ненавмисні комунікації не суперечать один одному, що сприяє організації ефективного маркетингу на підприємстві. [7]

З позицій маркетингових комунікацій, але в дещо іншій площині ніж попередньо згадувані дослідники аналізує бренд Еллвуд Айен. Вчений характеризує бренд як товар (послугу) додану до аури товару, створену маркетинговими комунікаціями. У даному випадкові бренд діє як обіцянка, яка примушує споживача звернути увагу на даний товар і відрізнити його від товарів-конкурентів. [9]

Торстен Нільсон акцентує увагу на одній відрізній характеристиці бренду – довірі споживачів до нього. Він, зокрема, зазначає, що "довіра – найважливіша частина успішного брендингу не тільки з погляду постачальників, але й з погляду покупців". [3]

Виключно економічна субстанція бренда розглядається у працях Аверюшкіної Т., Попова Є. Вчені визначають бренд як систему, яка пов'язує товар з його характеристиками, торгову марку, її образ у свідомості споживачів, а також концепцію виробника (продавця) відносно до свого товару, торгової марки і споживача. [1]

В.Є. Сахаров аналізує бренд з позицій формування бренд-іміджу. Виділяються, зокрема, наступні позиції:

1) підтримання запланованого обсягу продажу на конкретному ринку та реалізація на ньому довгострокової програми щодо створення та закріплення у свідомості споживачів образу товару або товарного символу;

2) відображення у рекламних матеріалах та кампаніях культури країни, де виготовлений товар, врахування запитів споживачів, для яких він призначений, а також особливості території, де він продається;

3) використання трьох важливих для звернення до рекламної аудиторії факторів – історичних коренів, реалій сьогодення та прогнозів на перспективу. [6] Отже, при створенні бренд-іміджу слід враховувати фізичні якості продукту, почуття, які він викликає у споживача, апелюючи не тільки до свідомості, а й до емоцій.

Проаналізувавши результати досліджень науковців, ми можемо дійти висновку про те, що феномен бренду, його природа пов'язана не тільки з економічним показниками, а й, що також досить важливо, з іншими механізмами (соціальними, психологічними, національно-культурними тощо), які мають неекономічну характеристику (природу).

В цьому аспекті необхідно зазначити, що складові бренду недостатньо вивчені з позицій фундаментальних, системних зв'язків, які покладено в його основу. Врахування характеристик базових структурних елементів бренда, які є загальними і класичними, є особливо важливим у процесі створення конкретного марочного товару. Розуміння механізму побудови концепції бренду по відношенню до товару будь-якої етіології, неможливе без аналізу механізму, який забезпечує функціонування чи розвиток цього економічного явища. Згідно з методологією соціальних досліджень існування об'єкта та його розвиток можна пояснити через виділення в об'єкті особливого утворення (систему елементів і зв'язків), яке забезпечує функціонування чи розвиток об'єкта.

Саме цей механізм у структурі бренда і є предметом нашого дослідження.

Актуальність дослідження зазначеної проблеми пов'язана, у першу чергу, з тим, що розуміння базових субстанцій цього своєрідного, надсучасного явища маркетингу, дасть змогу як теоретикам, так і практикам ефективніше застосовувати інструментарій брендингу для реалізації своїх конкретних цілей. Вивчення окресленої проблеми неможливе без аналізу структури бренда, в логічній сукупності якої виявляються фундаментальні механізми його існування та розвитку. Застосування результатів дослідження дасть поштовх до оптимального планування і реалізації стратегічних завдань бізнес-організації на соціально визначеному сегменті ринку. Предметом

аналізу в роботі обрано конкретні структурні складові бренду, які складають систему зв'язків, що забезпечують функціонування та розвиток бренду.

У зв'язку з викладеним, метою роботи є встановлення та характеристика фундаментальних утворень (ядра) бренда. Методологічною основою дослідження є закономірності і принципи управління соціально-економічними об'єктами, а також системний аналіз економічних процесів.

Фундаментальні складові механізму бренда утворюють чотири групи елементів: економічна складова, соціальна складова, психологічна складова, соціологічна складова (рис. 2).

Рисунок 2 - Схема складових бренда („Колесо" бренда)

Економічна складова є основою і логічним поясненням застосування практики бренду у реаліях господарського механізму окремої бізнес-організації, оскільки маркетинг (інструментом якого є бренд) генетично пов'язаний з економічною сферою, врощений в практику господарської діяльності.

В основі побудови економічних теорій і конструктів, які стосуються напрямку бренду з погляду економічної складової, лежить сукупність вихідних аксіом економічної науки, сформульовані ще А. Смітом, Д. Рікардо, Дж. Бентамом тощо. Цю сукупність, яка по суті становить загальнотеоретичну модель-парадигму економічної поведінки і носить назву "економічна людина" ("Homo economicus"), вважають своєрідним підходом, аналітичним інструментом для аналізу економічних дій, або, за висловом П. Хейне, "економічним способом мислення", якому властива певна упередженість. [4] Дана упередженість зводиться до присутності у вищезгаданих аксіомах ряду жорстких концептуальних обмежень:

1. Поведінка людини є раціональною.
2. Головний мотив діяльності людини – її власний інтерес.
3. При обміні індивіди намагаються діставати максимальну для себе вигоду.
4. Суб'єкти ринку володіють повною інформацією щодо можливих варіантів обміну.
5. Обмін є відносно незалежним від зовнішніх впливів.

Прикладами економічних парадигм, які застосовуються в маркетинговій теорії щодо аналізу і формування економічного механізму брендингу, можна назвати наступні:

1. Теорія когнітивного дисонансу, сформульована Леоном Фестінгером.
2. Атрибутивна теорія.
3. Метод виявлення ставлення споживачів до різних марок товару Фіншбейна і Розенберга.
4. Маржиналістський варіант теорії споживчого вибору У.С. Джевонса і ординалістський варіант тієї ж теорії Дж. Р. Хікса; теорію виявлення переваги П. Самуельсона.
5. Теорію постійного доходу М. Фрідмента.
6. Концепцію "бюджетних ліній" і "кривих байдужості" В. Парето, Дж. Р. Хікса та Ф. Еджоурта.
7. Емпіричні взаємозалежності по купецької спроможності і особистих доходів, описані Е. Енгелем; функції Торнквіста тощо.

Серцевину *соціального механізму* брендингу (як і соціального механізму будь-яких інших економічних процесів і явищ) утворюють чотири групи елементів:

1) набір соціальних інститутів суспільства – соціальні інститути масового споживання, суспільного виробництва, соціально-економічного розподілу, товарно-грошового обміну, культури, держави, права, політики, освіти, сім'ї, ідеології, моралі та ін., які в більшій чи меншій мірі причетні до регулювання поведінки суб'єктів ринку в процесі їх взаємодії під час обміну вартостями;

2) умови життєдіяльності та функціонування соціально-економічних груп суб'єктів ринку – природно-географічні, соціальні, економічні, культурні, побутові, політичні, правові та ін.;

3) ті чи інші сторони свідомості суб'єктів ринку – ціннісні орієнтації, нормативні уявлення, переваги-пріоритети соціальних благ, інтереси, потреби, мотивації поведінки, її цілі і завдання;

4) ті чи інші форми соціально-економічної активності суб'єктів ринку – виробнича поведінка і споживча діяльність товароспоживача. [4]

Під *психологічною складовою* маємо на увазі активізацію психологічних механізмів людини у процесі купівлі того чи іншого товару. Одним з найцінніших в дослідження цієї проблеми є вклад класиків науки про поведінку споживача Джеймса Ф Енджела, Роджера Д. Блекуелла, Пола У Мініарда. Науковці, аналізуючи проблеми поведінки споживача, психологічні чинники, які впливають на рішення про купівлю, виокремлюють наступні стадії процесу купівлі:

1. Усвідомлення потреби – відчуття різниці між теперішнім положенням і бажаним. Усвідомлення потреби стимулює і активізує процес прийняття рішення.
2. Пошук інформації – пошук інформації в пам'яті (внутрішній пошук) або використання зовнішньої інформації (зовнішній пошук).
3. Передкупівельна оцінка варіантів – оцінка альтернатив з погляду очікуваної вигоди і обмеження вибору до бажаного варіанту.
4. Покупка – придбання бажаного варіанту товару або його замінника.
5. Споживання – використання купленого товару.
6. Після купівельна оцінка варіантів – оцінка того, якою мірою отримано задоволення від покупки.
7. Звільнення – звільнення від невикористаного товару або залишків використаного товару.

Психологічні процеси, які є задіяними у процесі купівлі, наступні: 1) обробка інформації; 2) навчання; 3) зміна ставлення і поведінки. Отже, залучення психологічного механізму у формування бренда є важливим, оскільки дозволяє вже на стадії формування бренду прогнозувати психологічні чинники, які будуть активізовані під час прийняття рішення про купівлю того чи іншого товару.

В руслі цієї концепції виявляється цікавою концепція емпіричного маркетингу, сформульована Б. Шміттом. [8] На противагу "фантастичній розсудливості економічної людини" [5] Б. Шмітт висуває тезу про те, що суб'єкти ринку серед безлічі товарів-замінників для задоволення власних потреб не можуть вибрати той чи інший з них, керуючись виключно логікою. Бізнес-організації для того, щоб привернути увагу споживача до своїх товарів (послуг) необхідно будувати маркетингову діяльність, залучаючи інші (на противагу раціональним) засоби впливу. Б. Шмітт у зв'язку з цим пропонує застосовувати так звані стратегічні емпіричні модулі (СЕМи). СЕМи повинні викликати у споживача різні типи переживань, завдяки яким у останнього будуть формуватися, перш за все, емоційні враження від товару. [8]

Соціологічний підхід характеризується тим, що індивід, економічна поведінка якого вивчається, береться в якості суб'єкта суспільства, що діє в соціальному контексті певних груп, спільнот, організацій та інститутів, зазнає регулярного впливу культурних цінностей, норм, традицій і звичаїв.

"Соціологічна людина", на відміну від "атомізованої" та ізольованої "економічної людини", в процесі соціалізації практично освоює культурний і соціальний простір (або соціокультурну спадщину), отримує або здобуває в ньому певне соціальне становище (статус), виконує відповідні соціальні ролі, володіє сукупністю індивідуальних характеристик (стать, вік, сімейний стан та ін..), має певні установки по відношенню до оточуючого світу, своїх соціальних та індивідуальних характеристик. [4]

Національно-культурний компонент є складовим соціологічного підходу у розгляді конструктів бренда. Бренд є органічною складовою інформаційного простору людини, а застосування брендових технологій безпосередньо пов'язане з маніпулятивним впливом на свідомість споживача. У цьому контексті брендові комунікації вирізняються тим, що вони є інформацією у концентрованій формі, яка сформована для досягнення певного ефекту, а значить є одним з видів інформаційного обміну, ресурсом і засобом впливу на свідомість та поведінку. [2] Брендові технології і запланована у зв'язку з ними рекламна діяльність у даній іпостасі є формуючим елементом, який впливає на систему цінностей як національно-ідентифікованого суб'єкта, так і окремої національно-етнічної спільноти. Отже, моральні і культурні фактори, врахування традицій, звичаїв, норм поведінки, мови, цінностей цільової аудиторії, формують ціннісно-орієнтаційну модель поведінки споживачів.

Наукова новизна проведеного дослідження полягає в системному підході до аналізу фундаментальних складових бренда, визначанні його неоднорідної природи. Зокрема, запропоновано розподіл сегментів ядра бренда на чотири групи елементів: економічні, соціальні, психологічні, соціологічні. Новим є також класифікація і характеристика вищеозначених утворень бренда.

Теоретичне значення дослідження є певним внеском у теорію маркетингових комунікацій, встановленні і обґрунтуванні сегментації ядра бренда. Практичне значення роботи полягає в тому, що положення, результати й концепції проведеного дослідження можуть бути використані у практиці викладання навчальної дисципліни "Маркетингова політика комунікацій"; при плануванні маркетингових комунікацій підприємства загалом, і формуванні марочного товару зокрема.

Подальше вивчення окресленої проблеми може бути пов'язане з докладним дослідженням і розробкою кожного структурного елементу бренда.

Список літератури

1. Аверюшкина Т., Попов Е. Концептуальность инструментария брэндинга // Маркетинг. – 2001. - №2. – С. 111-121.
2. Балабан Р. Абетка політичної реклами // Реклама і дизайн XXI сторіччя: освіта, культура, економіка: Зб. наук. праць. – К.: ІППР, 2001. – Вип.. 2. – С. 16-21.
3. Нильсон Т. Конкурентный брендинг. – СПб.: Питер, 2003. – 208 с.
4. Резнік В.С. Соціально-психологічне моделювання поведінки покупців у процесі маркетингової діяльності. – Кам'янець-Подільський: "Абетка –НОВА", 2001. – 220с.
5. Саймон А. Герберт. Теория принятия решений в экономической теории и науке о поведении // Теория фирмы / Под ред. В.М. Гальперина. – СПб.: Экономическая школа, 1995. – С. 54-72.
6. Сахаров В.Є. Застосування торгових марок у просуванні товарів // Актуальні проблеми економіки. – 2003. - №7. – С. 75-85.
7. Смит П., Бэрри К., Пулфорд А. Коммуникации стратегического маркетинга: Учеб. пособие / Пер. с англ. Под. ред. проф. Л.Ф. Никулина. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 415с.
8. Шмитт Б. Эмпирический маркетинг: как заставить клиента чувствовать, думать, действовать, а также соотносить себя с вашей компанией / Пер. с англ. К. Ткаченко. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 2001. – 400 с.
9. Эллвуд А. Основы брэндинга: 100 приемов повышения ценности товарной марки / Айен Эллвуд. – Пер. с англ. Т. Новиковой. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 2002. – 336с.

Статья посвящена анализу природы брэнда, выделению его основных (фундаментальных) характеристик. Исследование природы брэнда особенно актуально на данном этапе развития экономики, поскольку увеличение числа товаров-заменителей заставляет предприятие выстраивать свою оригинальную тактику общения из своим социально-определенным целевым сегментом рынка, учитывая новейшие технологии и научные концепции. В результате исследования в структуре брэнда выделены экономическая, социологическая, социальная, психологическая составляющие. Предложенная классификация устойчивых компонентов брэнда представляет собой обобщение классических разработок в области маркетинговых коммуникаций и современных исследований, которые посвящены конструированию брэнда.

The article is devoted to the analysis of nature of brand, selection of his basic (fundamental) descriptions. Research of nature of brand is especially actual on the given stage of development of economy, as an increase of number of commodities-substitutes compels an enterprise to line up the original tactic of intercourse from by the social-certain having a special purpose segment of market, taking into account the newest technologies and scientific conceptions. As a result of research in the structure of brand are selected economic, sociological, social, psychological constituents. The offered classification of steady components of brand is generalization of classic developments in area of marketing communications and modern researches which are devoted to constructing of brand.

УДК 657.4

Ю.А. Бондар
Управління Пенсійного фонду України в м. Кіровограді

Внутрішній контроль і внутрішній аудит, як необхідність успішної діяльності для підприємств, установ, організацій вітчизняної економіки

У статті висвітлюються питання ефективності системи внутрішнього контролю та внутрішнього аудиту, визначається трактування понять внутрішнього контролю та аудиту, цілей та необхідності для успішної діяльності підприємств, установ організацій.
внутрішній контроль, внутрішній аудит, підприємство, компанія, менеджер, ризик

Безліч підприємств в усьому світі страждає від неефективного використання різного роду ресурсів - людських, фінансових, матеріальних, від недостатньо необхідної для прийняття правильних рішень інформації, ненавмисного і навмисного перекручування звітності, прямого шахрайства з боку персоналу та адміністративного апарату. Подібних проблем можна уникнути шляхом створення усередині самих компаній ефективної системи внутрішнього контролю.

Кожен з нас практично щодня застосовує самоконтроль або, іншими словами, внутрішній контроль. Це відбувається, коли ми закриваємо двері після виходу з будинку, перевіряємо рахунок у ресторані, купуємо страховку, вибираємо оптимальний маршрут руху, тощо.

А от деякі приклади недостатнього контролю, але вже стосуються найбільших підприємств: хакери проникають у систему електронних розрахунків банку і крадуть кілька сотень тисяч доларів; компанія-виробник автомобілів витрачає кілька мільйонів доларів на усунення несправності в гальмовій системі проданих автомобілів - престиж дорожче грошей; літак попадає в катастрофу через неякісне пальне і т.д. Усі ці негативні, а часом трагічні, події сталися, насамперед, через недостатньо ефективну систему внутрішнього контролю. Тому в сучасних умовах економіки, система внутрішнього контролю набуває особливої актуальності.

Будь-яка діяльність усередині організації відбувається в рамках двох систем. Одна - це операційна (організаційна) система, побудована для досягнення заданих цілей. Інша система - це система контролю, що пронизує операційну (організаційну) систему. Вона складається, у загальному виді, з політики, процедур, правил, інструкцій, бюджетів, системи обліку і звітності. Ця система спрямована в кінцевому резельтаті, на створення необхідних передумов і підвищення ймовірності того, що підприємство в цілому та їх менеджери зокрема досягнуть поставлених цілей.

Ось чому розвиток внутрішнього контролю та внутрішнього аудиту на сьогодні є виключно актуальним питанням. З’ясування місця і ролі внутрішнього контролю в системі контролю взагалі вимагає, насамперед, визначення його сутності. В зв’язку з цим основними завданнями даної статті є: по – перше, визначення сутності, цілей та концепцій внутрішнього контролю; по – друге, трактування понять внутрішнього аудиту та контролю; по – третє, з’ясування необхідності внутрішнього аудиту та внутрішнього контролю для компанії.

Поняття внутрішнього контролю аж ніяк не нове. З'явившись у лексиконі ще на початку XVIII століття, воно еволюціонувало згодом . Як система контролю діяльності

підприємства це поняття сформувалося до початку XX сторіччя у вигляді сукупності трьох елементів: поділ повноважень, ротація персоналу, використання й аналіз облікових запасів. Пізніше функції внутрішнього контролю значно розширилися, перетворивши в організацію і координування дій, спрямованих на забезпечення збереження активів, перевірку надійності облікової інформації, підвищення ефективності операцій. Таким чином, нові функції вивели поняття внутрішнього контролю за рамки кола питань, що відносяться до звичайного бухгалтерського обліку. Еволюціонуючи і розширюючи сферу своєї діяльності, внутрішній контроль до кінця XX століття перетворюється в інструмент контролю за ризиками, де його функції тісно переплітаються з функцією керування ризиками, ризиком-менеджментом.

Внутрішній контроль це процес, спрямований на досягнення цілей компанії, і являється результатом дій посібника з планування, організації, моніторингові діяльності підприємства в цілому і його окремих підрозділів. Менеджери компанії повинні, по-перше, поставити мету і визначити завдання компанії й окремих підрозділів і побудувати відповідну структуру організації. І, по-друге, забезпечити функціонування ефективної системи діловодства і звітності, поділи повноважень, авторизації, моніторингу для досягнення поставлених цілей і рішення завдань[1].

Визначення внутрішнього контролю з погляду його бухгалтерського розуміння звучить у такий спосіб: внутрішній контроль є структура, політика, правила, процедури по забезпеченню збереження активів підприємств, організацій, установ і надійності бухгалтерських записів, що дає достатню впевненість у тім, що

1) транзакції належним чином авторизовані,

2) транзакції вчасно і точно відображає у звітності у відповідності зі стандартами обліку,

3) доступ до активів компанії здійснюється на підставі відповідної авторизації,

4) фізична наявність активів періодично звіряється з бухгалтерськими записами.

Тепер з’ясуємо чим внутрішній контроль відрізняється від інших видів контролю взагалі. Насамперед внутрішній контроль - це контроль зсередини компанії, на противагу зовнішньому контролю, такому як законодавче регулювання, контроль з боку зовнішніх контролюючих органів і т.п. У даному контексті поняття внутрішнього контролю синонімічно поняттям управлінського контролю, операційного контролю.

У працях вітчизняних учених досить докладно розглянуто сутність, завдання внутрішнього господарського контролю. Найповнішим переліком завдань є перелік, який визначили проф. Ф.Ф. Бутинець та доц. С.В. Бардаш [2]. Проте спеціалізація підприємства — це основний фактор, який у повному обсязі визначає завдання внутрішньогосподарського контролю.

Також, говорячи про внутрішній контроль, важливо усвідомлювати, що він корисний тільки в тому випадку, коли його спрямовано на досягнення конкретних цілей, і, перш ніж оцінювати результати контролю, необхідно визначити ці цілі. Є п'ять основних цілей внутрішнього контролю:

1. Надійність і повнота інформації.
2. Відповідність політиці, планам, процедурам, законодавству.
3. Забезпечення збереження активів.
4. Економічне й ефективне використання ресурсів.
5. Досягнення підрозділами компанії поставлених цілей і задач.

Концепція внутрішнього контролю містить у собі кілька компонентів.

По-перше, це внутрішнє середовище підприємств, тобто етичні цінності, стиль керування, процес прийняття рішень, делегування повноважень і прийняття відповідальності, політика у відношенні персоналу, компетентність співробітників і, що

украй важливо, відношення управлінського апарату підприємств до внутрішнього контролю.

По-друге, це аналіз і керування ризиками, підприємства на шляху досягнення своїх цілей.

По-третє, повсякденне здійснення контролю: облік і звітність, поділ повноважень, права доступу до активів, моніторинг.

По-четверте, система санкціонованого доступу до інформації - відповідна інформація повинна бути доступна тому, хто в ній має потребу в силу покладених на нього функціональних обов'язків.

По-п'яте, моніторинг самої системи внутрішнього контролю, потрібен для визначення його ефективності [3].

Тепер розглянемо структуру системи внутрішнього контролю.

Організація: проста організаційна структура з чіткими лініями підпорядкованості, відповідальність у рамках повноважень, звітність перед керівниками, можливість швидкого реагування при зміні як внутрішніх, так і зовнішніх факторів, чітке визначення ролі і відповідальності кожного відділу, належний рівень контролю діяльності співробітників і періодична оцінка результатів їхньої роботи.

Політика: затверджується на рівні керівництва відповідно до цілей та завдань організації і викладається в письмовому вигляді, доводиться до відома співробітників, періодично переглядається й оновлюється в міру необхідності.

Процедури: забезпечують розмежування критичних функцій, максимально прості і зрозумілі, не суперечать і не дублюють один одного, періодично переглядаються й поліпшується в міру необхідності.

Персонал: оцінка особистих якостей кандидатів при прийомі на роботу, професійні тренінги і курси, чітке визначення ролі і відповідальності.

Облік: необхідний для прийняття ефективних рішень, ведеться по організаційних підрозділах підприємств, організацій, установ.

Звітність: звіти своєчасні, прості і послідовні.

Бюджети: служать інструментом аналізу досягнення цілей, поставлених перед підрозділами, і сприяють поліпшенню координації діяльності різних відділів

Важливо відзначити, що метою підприємств повинно бути не створення системи контролю, яка б цілком гарантувала відсутність відхилень, помилок і неефективності в роботі, а системи, що допомагала б їх вчасно виявляти й усувати, сприяючи підвищенню ефективності роботи. Адже ресурси, спрямовані підприємством на створення надлишкового контролю, могли б бути використані для досягнення інших цілей і задач. Однак, навіть добре вибудована й організована система внутрішнього контролю має потребу в оцінці своєї ефективності як з погляду досягнення поставлених цілей, так і з погляду економічності. Цій меті служить, як уже говорилося, внутрішній аудит [4].

Внутрішній аудит є оцінкою надійності й ефективності існуючої системи внутрішнього контролю, а внутрішні аудитори - людьми, покликаними професійно провести таку оцінку. Основний метод внутрішнього аудиту - проведення якісного аудиту, вироблення ефективних рекомендацій і подальший контроль їхнього виконання.

Одним з найважливіших аспектів діяльності внутрішнього аудиту є визначення й аналіз можливих зовнішніх і внутрішніх ризиків при розробці і впровадженні нових проектів, а також вироблення рекомендацій, що дозволяють знизити рівень ризику або мінімізувати можливі втрати. Внутрішні аудитори також здійснюють моніторинг витрати фондів по різних проектах або програмах, аналізують фінансову й управлінську звітність компанії та її своєчасність. Внутрішні аудитори дають оцінку

укладеним контрактам і виконанню сторонами своїх контрактних зобов'язань. Внутрішні аудитори залучаються для оцінки систем контролю в рамках існуючих і знову впроваджуваних інформаційних систем.

Внутрішній аудит повинний довести співробітникам компанії свою необхідність і корисність як послугу, якою вони поки не завжди готові скористатися, оскільки відношення до внутрішніх аудиторів у підприємствах неоднозначне. Багато чого залежить від внутрішньої культури підприємства і готовності менеджерів до співробітництва з ними. На жаль, персонал не завжди усвідомлює, що аудитор контролює не виконавців, а робочий процес, виявляючи недоліки існуючих процесів, правил і процедур і тим самим допомагаючи підприємствам досягати кращих результатів. [4]

Внутрішній аудит служить, у першу чергу, інтересам менеджерів підприємства. Ефективна система внутрішнього аудиту може знизити витрати підприємства на аудит зовнішній, хоча і не може цілком його замінити.

Зупиняючись коротенько на моделі внутрішнього аудиту вітчизняних організацій, слід зазначити, що вона далека від західного варіанту і складається з двох основних напрямків. Перше - це ревізія, що фокусується на перевірці збереження й ефективному використанні активів, виявленні і ліквідації заборгованостей та нестач. Друге - це власне, і є внутрішній аудит, що має метою забезпечити достовірність бухгалтерсько-фінансової звітності та сприяти збереженню активів підприємств. Як показує приклад деяких українських організацій, відбувається осмислення західної практики внутрішнього аудиту і зближення українського і західного розуміння цілей і методів внутрішнього аудиту. Внутрішній аудит переростає з функції, спочатку орієнтованої на перевірку фінансово-бухгалтерської звітності, у функцію, що охоплює всі аспекти діяльності підприємств.

Таким чином можна зробити висновок, що внутрішній контроль та внутрішній аудит є необхідною складовою для вітчизняних організацій, так як система внутрішнього контролю спрямована саме на створення необхідних передумов і збільшення можливості того, що підприємство в цілому досягне конкретно поставлених цілей. Внутрішній аудит: служить інтересам менеджерів, проводить аналіз можливих ризиків при впровадженні нових проектів, контролює відображену фінансово - управлінську звітність, допомагає ефективно виконувати покладені на працівників обов’язки та є заходом за допомогою якого існує можливість зниження витрат компанії.

Список літератури

1. Іваненко С. В. Інформаційні технології в організації бухгалтерського обліку та аудиту: Навч. посіб. – К.: Знання - Прес , 2003. – 349с.
2. Бутинець Ф.Ф., Бардаш С.В., Малюга Н. М., Петренко Н. І. Контроль і ревізія. – 2-ге вид., доп. і перероб.: Підручник. – Житомир: ЖІТІ, 2000. – 512с.
3. Сонін О. Внутрішній контроль і внутрішній аудит – необхідність для компаній. – audit. Ru.
4. Дорош Н. І. Аудит: методологія і організація К .: Т-во „Знання” , КОО, 2001. – 402с.

В статье освещаются вопрос эффективности системы внутреннего контроля и внутреннего аудиту, определяется определение понятий внутреннего контроля и аудиту, целей и необходимости для успешной деятельности предприятий, учреждений организаций.

In article are illuminated question to efficiency of the system of the internal checking and internal audit, is defined determination notion internal checking and audit, integer and need for successful activity enterprise, institutions organization.

УДК 339

М.І. Попова, канд.техн.наук
Кіровоградський державний технічний університет

Платіжні системи в Інтернеті

В даній статті розглянуто основні існуючі системи платежів через Інтернет та виявлені основні тенденції їх розвитку.
електронна комерція, платіжні системи, електронні гроші, Національна система масових електронних платежів

Однією з найбільш суттєвих особливостей розвитку більшості країн світу слід вважати бурхливе вторгнення інформаційних технологій у всі сфери та види діяльності. В даний час створено глобальну інформаційну систему, одним з елементів якої є Інтернет, який широко використовується не тільки для виробничих, науково-дослідницьких, освітніх, інформаційних, культурних, розважальних та інших цілей. Інтернет почав використовуватися і для комерційних цілей в якості зручного засобу проведення торгових операцій.

Використання Інтернету як мережевого глобального посередника між продавцем і покупцем призвело до виникнення цілої галузі міжнародної торгівлі, яку звичайно називають ”електронна торгівля” хоча за змістом вихідного англомовного терміну точніше цю галузь можна визначити терміном “електронна комерція”. Електронна комерція (e-commerce) включає в себе проведення маркетингових досліджень, реклами товару і надання детальної інформації про товар (послугу), підтримку зв’язків з постачальниками і споживачами, забезпечення можливості зручної оплати товару і організацію документообороту, організацію своєчасної доставки товару. E-commerce в останні роки розвивається зростаючими темпами (табл.1) [1]. Багато фірм і організацій створили віртуальні магазини, на вітринах яких покупці можуть вибрати будь-які запропоновані товари. Такий розвиток e-commerce отримала в тих країнах, де існують достатні технічні та організаційні, фінансові і правові умови для ведення торгових операцій.

Таблиця 1 – Деякі оцінки і прогнози розвитку світової торгівлі через Інтернет (млрд. дол. США)

Джерело	**Оцінка**			**Прогноз**				**Зведений річний темп росту**
	2000	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	
Forrester	…	…	2293,5	3878,8	6201,1	9240,6	12837,3	53,81%
IDC	354,9	615,3	…	…	…	4600,0	…	66,93%
eMarketer	278,19	474,32	823,48	1408,57	2367,47	…	…	70,80%

Найбільш складним для реалізації є організація платежів і доставки товару при торгівлі через Інтернет. На цю проблему звертають увагу багато вчених [1-6]. Метою даної роботи є висвітлення існуючих систем платежів через Інтернет і визначення основних тенденцій їх розвитку.

В цілому система оплати в e-commerce реалізується такими основними способами: оплатою через Інтернет, оплатою кур'єру, оплатою через систему віртуальних грошей.

Системи платежів в Інтернеті – це системи проведення розрахунків між фінансовими, комерційними установами та користувачами Інтернет в процесі купівлі-продажу товарів і надання послуг через Інтернет.

В e-commerce використовують різні платіжні методи. Підприємства-емітенти кредитних карток "VISA" і "MasterCard" започаткували електронні трансакції за допомогою кредитної картки. Вказуючи у замовленні номер своєї кредитної картки, клієнт тим самим дозволяє Інетернет-магазину списати з його рахунку суму вартості товарів і доставки. Основною перевагою такої системи платежу є її зручність, а недоліком – потенційна можливість крадіжки номера кредитної картки хакером. На Заході стає дедалі більше випадків, коли інформація про кредитну картку (її номер, дата закінчення терміну дії, особисті дані про власника картки) потрапляла до третіх осіб через підроблені сайти Інтернет-магазинів або електронних банків. В результаті деякі західно-європейські країни прийняли рішення про електронну сертифікацію кредитних установ та магазинів, що надають послуги у мережі Інтернет. У ряді країн також передбачено страхування електронних вкладів. Функції сертифікації покладаються на спеціально створену державну установу або комітет, сформований з представників банківських установ. Спеціалізована установа буде засвідчувати справжність учасника електронних розрахунків і підтверджувати її відповідність встановленим стандартам захисту і надійності проведення операції.

В Україні аналогічна проблема може бути вирішена, за існуючими рекомендаціями, шляхом створення всеукраїнської міжбанківської мережі верифікації пластикових платіжних карток, до якої входили б усі банки, що емітують платіжні картки [3]. Головну організуючу і наглядову роль в цій системі доцільно надати Національному банку України, що забезпечить централізований облік та збереження інформації про платіжні картки, емітовані банками.

Важливого значення у цьому відношенні набуває й удосконалення чинного законодавства. Так, Європейський інститут монетарної політики ще в 1994 р. рекомендував, щоб тільки кредитним установам було дозволено емітувати електронні гроші. Деякі країни врахували ці рекомендації і внесли необхідні зміни до свого законодавства. Україна ще не приєдналася до цього процесу. Більш того, в українському законодавстві взагалі відсутнє поняття електронних грошей, хоча 22 травня 2003 р. був прийнятий Закон України "Про електронний цифровий підпис" (№852-IV).

Інші варіанти підвищення гарантій безпеки розрахунків полягають у вдосконаленні самих технічних засобів розрахунків, зокрема, у відмові від вже традиційних і тому доступних для зловживань відомих всім магнітних пластикових карток і переході до так званих смарт-карток, додатково оснащених мікропроцесорами. Смарт-карткам прогнозують значну перевагу у майбутньому. Подібний проект вже почав реалізуватися і в Україні. Національний банк України розробив програму Національної системи масових електронних платежів (НСМЕП), що стартувала як пілотний проект у червні 2001 р. і зараз широко розповсюджується. До недоліків смарт-карток відносять значні первинні витрати з боку користувача, обмеженість у мобільному використанні і поки невелику кількість магазинів, що підтримують цю систему [2]. Більш зручним використання нової технології вбачається в секторі бізнес-бізнес (B2B – business-to-business), тобто при обслуговуванні підприємств-юридичних осіб.

В країнах Західної Європи використовуються також різні системи віртуальних, тобто створених штучно цифрових грошей. Оплата товару за їх допомогою здійснюється шляхом реєстрації клієнта в тій чи іншій системі віртуальних грошей і відкриттям на його ім'я рахунку. Потім з цього рахунку клієнт може розраховуватись в Інтернет грошима. Дана система надає можливість оплати послуг в Інтернет особам, які не мають кредитної картки. До таких методів оплати відносяться цифрові, які включають "e-Cash" (електронні готівкові гроші) і платіжні системи фірми "CyberCash". Крім цього, в Інтернет-торгівлі використовуються такі системи як грошові картки, платіжні скриньки ("Paybox") і "Net 900".

"e-Cash" – це система платежу, започаткована фірмою "DigiCash". Система призначена для надання грошових купюр різної вартості у цифровій формі. Засіб платежу в цій системі визначають як "наперед виплачені гроші", тому що клієнти одержують електронні монети (так звані Mints) лише після дебетування жироконто у певному банку. Клієнт-користувач має у своєму розпорядженні електронний гаманець (Wallet), в якому зберігаються Mints будь-якої вартості. Перевагою використання "e-Cash" є повна анонімність оплати при одночасній гарантії безпеки. Використання Mints регламентується центральними банками, що унеможливлює виникнення незалежного грошового обігу.

Обмеженість сфери використання "e-Cash" пояснюється тим, що використовуваний в ній метод платежу придатний для торгівлі лише дігітальними (цифровими) товарами та послугами.

Платіжні системи фірми "CyberCash" поділяються на "CyberCoin", "edd", "CyberCard". Всі вони передбачають створення електронного гаманця, тобто використання "наперед заплачених грошей" і цифровий спосіб оплати так званими кібернетичними готівковими грошима. Система "edd" додатково відзначається використанням електронного підпису, система "CyberCard" – оплатою за допомогою кредитних карток, а система "CyberCoin" – відкриттям тіньового рахунка, на якому здійснюються бухгалтерські проводки.

Недоліком кібернетичних електронних грошей, як і "e-Cash", є їх невелика сфера поширення та обмеженість через платіжні технології Інтернет.

Принцип "наперед виплачених грошей" використовується і при здійсненні платіжних операцій за допомогою так званих "грошових карток".

"Paybox" (платіжна скринька) – метод електронного мобільного платежу на основі використання мобільного телефону і його системи захисту від зловживань (так званого PIN-коду). Перевагою розрахунків через "Paybox" є те, що цю систему можна використовувати і поза межами Інтернету.

Система "Net 900" являє собою мережу "Deutsch Telekom", яку використовують для здійснення оплати за виклик платної сторінки Інтернет.

Наявність різних систем платежів через Інтернет свідчить про розвиток електронних розрахунків в умовах швидкого розповсюдження інформаційних технологій. Тому можна передбачити певний розвиток всіх методів. Але їх конкурентоспроможність залежатиме від ступеня вигідності трансакції як для продавця, так і покупця, та надійності захисту розрахункових операцій від сторонніх втручань. Поки що на ринках розвинутих країн жодна з електронних платіжних систем не зайняла панівних позицій. За певних умов перевагу отримають лише окремі з них.

В той же час простежується певна тенденція до інтеграції електронних платіжних систем. Зокрема, методи "CyberCoin", здійснення трансакцій з використанням кредитних карток і "edd" можуть реалізовуватись в одному електронному гаманці. Це створює можливості для об'єднання платіжних віконець в єдину систему. Наведені вище рішення про електронну сертифікацію кредитних

установ та магазинів, що надають послуги у мережі Інтернет, впровадження в Україні НСМЕП можуть стати першими кроками на шляху формування уніфікованих систем електронних розрахунків у відповідних країнах [4].

Перспективним вбачається розвиток технічних систем і програмного забезпечення у напрямку уніфікації інфраструктури різних платіжних систем. Так, програмне і технічне рішення для банкомату компанії "Техноконсалтинг" і програмне забезпечення, розроблене фахівцями АТ "Банкомзв'язок" для терміналу Ingenico Elite, забезпечують можливість обслуговування на одному термінальному пристрої як карток міжнародних платіжних систем, так і карток НСМЕП. Це дозволить зменшити витрати банків, які є одночасними учасниками названих систем, і, відповідно, знизити вартість електронних розрахунків для користувачів (фізичних осіб).

Отже, можна зробити висновок про те, що створення електронних платіжних систем сприяє зростанню обсягів торгівлі, що, в свою чергу, спонукає до подальшого розвитку систем електронних розрахунків. У зростанні і розповсюдженні різних систем платежів через Інтернет все більш помітною стає тенденція до уніфікації та інтеграції електронних платіжних систем через їх технічне удосконалення і розвиток програмного забезпечення.

Розвиток різних форм і способів електронних розрахунків потребує також законодавчого вирішення ряду питань, в тому числі визначення поняття електронних грошей та права їх емісії національними небанківськими платіжними системами.

Список літератури

1. UNCTAD. E-commerce and development report, 2002. New York and Geneva: United Nations, 2002. – P7.
2. Черников А., Поздняков В. Украинская реальность виртуальных платежей //
3. Компьютерное обозрение, №27(346) 10-16 июля 2002. – С.24-28.
4. Ткаченко М. Організація електронних платежів в українському інформаційному просторі та їх роль в електронній комерції // Вісник Тернопільської академії народного господарства. – Тернопіль: Економічна думка, 2002. – Вип. 8-2. – С. 228-230.
5. Куриляк В. Створення доданої вартості та розвиток платіжних систем в Інтернеті // Вісник Тернопільської академії народного господарства. – Тернопіль: Економічна думка, 2002. – Вип. 8-2. – С. 179-191.
6. Electronic Commerce: Herausforderungen-Anwendungen-Perspektiven-Wiesbaden: Gabber, 2000. – S.53.
7. Харченко В. Підсумки діяльності банків України на ринку платіжних карток у 2002 році. // Вісник НБУ, квітень 2003. – С. 29-37.

В данной статье рассмотрены основные существующие системы платежей через Интернет и выявлены основные тенденции их развития.

In given clause the basic existing systems of payments through the Internet are considered and the basic tendencis of their development are revealed.

УДК 338.27:658.15

О.Ю.Клементьєва
Київський національний економічний університет

Прогнозування фінансового стану в системі управління підприємством

В статі розглянуто управлінський аспект прогнозування та наведена порівняльна характеристика пронозу та плану. З'ясована сутність та роль прогнозування фінансового стану підприємства, визначені його функції та задачі.
прогноз, план, прогнозування фінансового стану підприємства

Функціонування підприємства завжди пов'язане з вибором рішення з кола можливих, а вірний вибір неможливий без урахування позитивних і негативних наслідків його дії. Сьогодні неможна недооцінювати роль прогнозування, адже передбачення перспектив розвитку дозволяє своєчасно виявити негативні тенденції і вжити заходів щодо їх уникнення [1, с.29]. Потреба в прогнозуванні, як особливому виді науково-прикладного аналізу, пов'язаному з майбутнім і невизначеністю цього майбутнього, виникає в різних сферах підприємницької діяльності.

Історично прогнозування виникло багато століть тому, а його становлення було пов'язане з виникненням капіталістичного способу виробництва. Розвиток прогнозування приходиться на останню чверть XIX століття, що пов'язане зі спробами спрогнозувати тенденції зміни основних виробничих показників на основі їх аналізу [2, с.17-25]. В даний час проблемами майбутнього займається нова дисципліна - футурологія (від латинського «футурум» - майбутнє) або прогностика [3, с.9].

Сьогодні значна увага в прогностиці приділяється прогнозуванню на макрорівні, тому виникає гостра необхідність в розробці деяких методологічних основ для прогнозування на мікрорівні.

Однією з складових прогнозування на мікрорівні є прогнозування фінансового стану підприємства, яке у вітчизняній науці практично не досліджено. Тому має сенс приділити увагу економічному змісту прогнозування фінансового стану підприємства. Для визначення поняття прогнозування фінансового стану підприємства необхідний окремий аналіз суті прогнозування та фінансового стану підприємства, з подальшим їх синтезом.

Взагалі, в наукових джерелах проблема сутності прогнозування фінансового стану підприємства фактично не розглядається, тому були окремо досліджені роботи присвячені економічному прогнозуванню (В.І.Борісевіч, Л.П.Владимірова, С.В.Глівенко, Б.А.Ерзікян, В.Г.Золотогоров, Т.Ф.Кондратьева, В.І.Науменко, Б.Я.Панасюк, Г.В.Прісенко, В.І.Романекно, Е.І.Равікович, М.О.Сококолов, Ю.Н.Тронін, Е.А.Черний, Р.Т.Юлдашев), і роботи, які вивчають фінансовий стан підприємства (В.Г.Артеменко, І.Т.Балабанов, О.М.Бандрука, М.В.Беллендер, Т.Б.Бердникова, А.В.Каліна, В.В.Ковальов, М.І.Конева, А.Б.Крутік, В.О.Мец, Г.В.Савіцька, В.А.Ященко).

Прогнозування - особлива форма наукового передбачення, яка має дві різні площини конкретизації: власне передбачаючу (дескриптивну, описову) і пов'язану з нею -

передвказівну (прескриптивну, предписательну), яка реалізується через планування і відноситься до категорії управління. Взагалі під прогнозом розуміється опис можливих або бажаних перспектив, станів, рішень проблем майбутнього. Передвказання є власне вирішенням цих проблем, яке передбачає використання інформації про майбутнє в цілеспрямованій діяльності.

Таким чином, в проблемі прогнозування розрізняють два аспекти: теоретико-пізнавальний і управлінський, пов'язаний з можливістю ухвалення управлінських рішень на основі одержаного знання про майбутнє.

В науковій літературі існує багато різних точок зору на сутність прогнозування на мікрорівні. Зокрема [2], прогнозування на рівні підприємства розглядає тільки з точки зору розробки бізнес-планів. Даний підхід звужує рамки прогнозування, оскільки бізнес-планування є однією зі складових прогнозування. Окремі науковці [4] ототожнюють поняття прогнозування і планування, що є неприпустимим, оскільки прогнозування і планування це два абсолютно різних поняття, хоча між ними і існує певний взаємозв'язок. До цього ж слід зазначити, що в певних джерелах зустрічається твердження про те, що «планування, як вид діяльності, набагато ширше ніж прогнозування, оскільки останнє має справу лише з імовірними подіями і результатами» [5, с.76]. Важко погодитися з даною думкою, оскільки прогнозування є основою планування, а як відомо надбудова (планування) не може бути ширше за базис (прогнозування).

Порушуючи дискусійне питання, стосовно сутності прогнозування і планування, необхідно провести категоріальний аналіз прогнозу і плану. Визначити відмінності між прогнозом і планом дозволяє розроблена автором табл. 1.

Підсумком проведеного дослідження є висновок про те, що прогнозування є необхідним складовим елементом управління і однією з основних умов ефективного планування. Саме цим визначається його значущість в системі управління підприємством. Будь-якому рішенню повинні передувати аналіз ситуації, що склалася, і прогноз наслідків ухвалення або не ухвалення того або іншого управлінського рішення

Стосовно прогнозування фінансового стану підприємства, то загалом під вказаним поняттям слід розуміти передбачення наявності, забезпечення і розміщення фінансових ресурсів підприємства.

Проводячи синтез понять прогнозування і фінансовий стан підприємства, можна зробити висновок, що: прогнозування фінансового стану підприємства - це розробка системи науково-обґрунтованих імовірних припущень про структурні зміни майна і капіталу підприємства, обумовлених ефективністю використовування останнього, і альтернативних варіантах їх змін на основі ретроспективного аналізу основних елементів фінансового стану підприємства (майнового стану, ліквідності, фінансової стійкості, ефективності використовування капіталу).

Таблиця 1 - Порівняльна характеристика прогнозу і плану

Критерій	Прогноз	План
Суть	науково-обґрунтоване, імовірне припущення про майбутній стан об'єкту	директива, що складається з переліку заходів, термінів, виконавців, ресурсів, необхідних для досягнення певного стану об'єкту
Задачі	передбачення перспектив зміни різних факторів, що впливають на діяльність підприємства	реалізація на практиці раніше розроблених прогнозів
Функції	аналіз і оцінка тенденцій зміни процесів і явищ для виявлення альтернатив розвитку об'єкту на перспективу	визначення конкретних шляхів для досягнення певного стану об'єкту в перспективі
Самостійність	більш незалежне поняття, ніж планування, але через останнє реалізується управлінський аспект прогнозування	розробляється незалежно від прогнозування, але адекватність плану обумовлена розробкою прогнозу
Об'єкт	об'єктом може виступати будь-яке явище або процес	не всі об'єкти прогнозування підлягають плануванню (наприклад, погода, демографічна ситуація)
Характер імовірності	носить імовірний характер, оскільки виникнення майбутнього пов'язане з елементом випадковості	певний порядок дій
Альтер-нативність	може бути поліваріантним	більш властива моноваріантність
Логіка	припущення (думка) про стан об'єкту в майбутньому може бути істинним або помилковим	система рекомендацій, які можуть бути прийнятними або неприйнятними для досягнення цілей
Директивність	не містить рекомендацій, але враховується при розробці останніх	носить рекомендаційний характер
Терміни	коригуються залежно від цілей прогнозування	чітко визначені

В вузькому розумінні під прогнозуванням фінансового стану слід розуміти науково-обґрунтовані припущення про тенденції зміни фінансових показників, які характеризують фінансове становище підприємства.

Для визначення сутності прогнозування фінансового стану підприємства пропонуємо застосовувати графічний метод. Використання графічного підходу до визначення економічного змісту прогнозування фінансового стану підприємства, передбачає представлення фінансового положення підприємства в тривимірній системі координат. У даній систем координат осі представляють собою складові фінансового стану (показники ліквідності, фінансової стійкості і ефективності використовування капіталу), а фінансовий стан підприємства характеризується точкою з координатами які відповідають певним значенням фінансових показників (Рис.1).

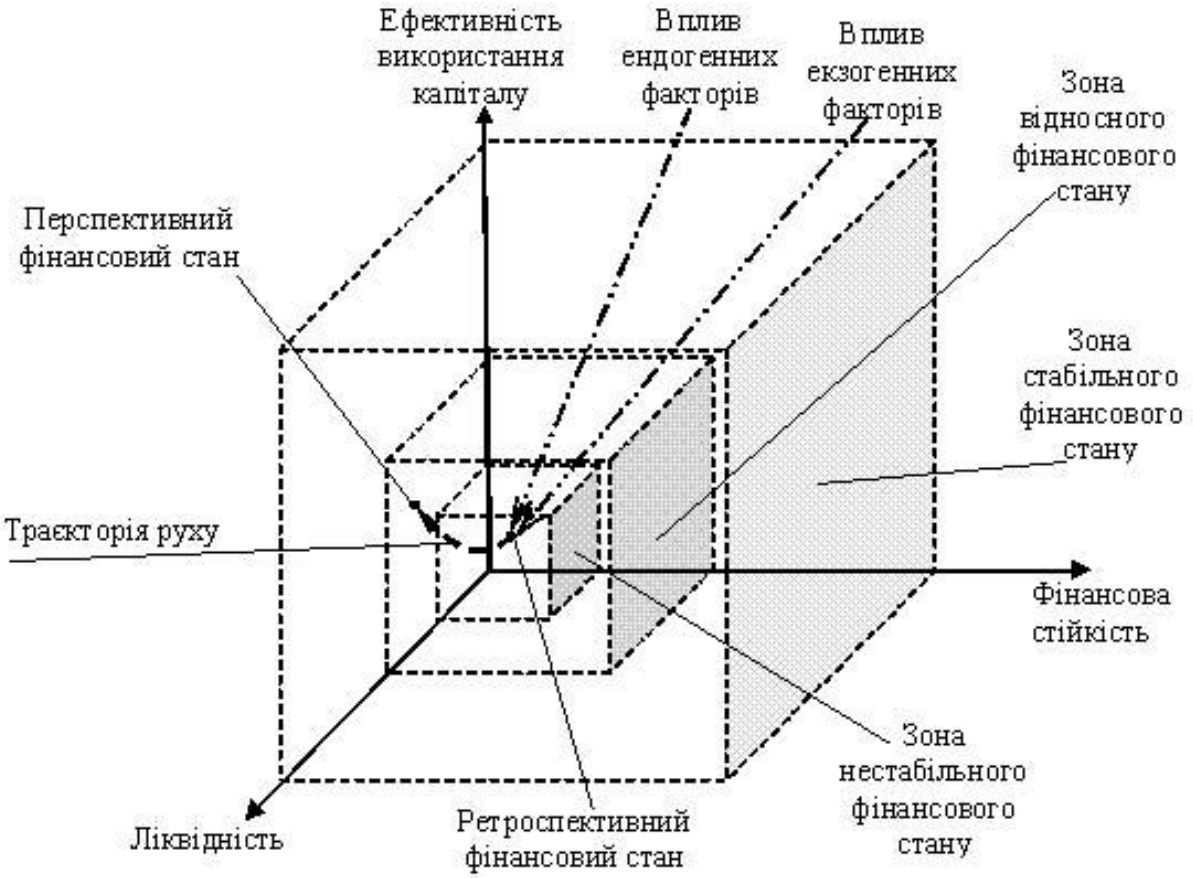


Рисунок 1 – Графічний підхід до прогнозування фінансового стану підприємства

Таким чином застосування графічного підходу до фінансового положення дозволяє зробити висновок: прогнозування фінансового стану - це визначення траєкторії зміщення фінансового стану в просторі, яке обумовлено ендогенним і екзогенним факторами

Виходячи із змісту і призначення прогнозування фінансового стану підприємства, можна виділити його основні функції і задачі.

До основних функцій прогнозування фінансового стану підприємства пропонується віднести попереджувальну, контролюючу, коригуючу.

Попереджувальна функція реалізується за допомогою аналізу майбутніх тенденцій зміни фінансового стану підприємства і передбачення нових факторів, які можуть істотно вплинути на фінансове положення підприємства. Тому прогнозування фінансового стану підприємства покликане забезпечити оптимальну базу для адаптації суб'єкта господарювання до умов функціонування.

Контролююча функція реалізується за допомогою перспективного аналізу оптимальності розміщення фінансових ресурсів підприємства з метою підвищення ефективності їх використання.

Корегуюча функція пов'язана з виявленням альтернатив розвитку підприємства і розробкою оптимального управлінського рішення, яке надалі повинне знайти своє відображення в плануванні [6, с.37].

До основних задач, які повинно вирішувати прогнозування фінансового стану

підприємства можна віднести:

1. Аналіз і виявлення тенденцій зміни фінансового стану підприємства;
2. Визначення діапазону змін фінансового стану підприємства;
3. Виявлення можливих проблемних «вузьких» місць у фінансовому стані підприємства;
4. Вибір оптимального управлінського рішення щодо залучення і використання фінансових ресурсів підприємства;
5. Своєчасна ідентифікація незадовільної структури балансу підприємства;
6. Виявлення основних факторів, що негативно впливають на фінансовий стан підприємства і пошук уникнення їх негативних дії;
7. Моделювання фінансового стану підприємства з урахуванням внутрішніх і зовнішніх факторів функціонування підприємства [6, с.36].

Отже, на підставі вищевикладеного можна зробити висновок про значущість управлінського аспекту прогнозування. Так, використання прогнозування у фінансовому аналізі, а саме відносно фінансового стану підприємства, дозволяє оптимізувати управлінські рішення і підвищити ефективність використання обмежених фінансових ресурсів підприємства. Також прогнозування фінансового стану підприємства уможливлює перспективно оцінити кредитоспроможність і інвестиційну привабливість як самого підприємства, так і його контрагентів. Тому подальшої розробки потребує сама методика прогнозування фінансового стану підприємств, та її адаптація до українських умов господарювання.

Список літератури

1. Прогнозирование и планирование в условиях рынка: Учеб. пособие для вузов / Под ред. Т.Г. Морозовой, А.В. Пикулькина. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 1999. – 318с.
2. Прогнозирование и планирование экономики: Учеб. пособие / Под общ. ред. В.И. Борисевича, Г.А. Кондратовой. – Мн.: ИП «Экоперспектива», 2000. – 432с.
3. Матвієнко В.Я. Прогностика. – К.: Українські пропілеї, 2000. – 484с.
4. Золотогоров В.Г. Организация и планирование производства: Практ. пособие. – Мн.: ФУАинформ, 2001. – 528с.
5. Янковский Н.А. Прогнозирование развития крупного производственного комплекса: теория и практика. – Донецк: АО «Издательство Донеччина», 1999. – 159с.
6. Владимирова Л.П. Прогнозирование в условиях рынка: Учеб. пособие. – М.: Издательство Дашков и К^{o} , 2000. – 308с..

В статье рассмотрен управленческий аспект прогнозирования и наведена сравнительная характеристика прогноза и плана. Выяснена сущность и роль прогнозирования финансового состояния предприятия, определены его функции и задачи.

In clause the administrative aspect of forecasting is considered and the comparative characteristic of the forecast and the plan is induced. The essence and a role of forecasting of a financial condition of the enterprise is found out, his functions and a problem are determined.

УДК 330.1.54

І.А. Карабаза
Криворізький економічний інститут КНЕУ

Економічна природа виробничих запасів гірничозбагачувальних підприємств

В статті визначено актуальність вивчення питання сутності виробничих запасів та їх класифікації для цілей бухгалтерського обліку та аналізу, запропоновано класифікацію виробничих запасів для гірничозбагачувальних підприємств.
виробничі запаси, класифікація, предмети праці, основні матеріали, допоміжні матеріали

Виробничі запаси є основополагаючим елементом процесу виробництва, тому більшість економістів, серед яких дослідники – класики політичної економії (А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс) та сучасні економісти України – М.В. Кужельний, В.Г. Лінник, С.В. Мочерний, В.В. Собко, М.Г. Чумаченко, та зарубіжжя - В.Ф. Палій, Я.В. Соколов та інші - у власних працях зупиняються на обгрунтуванні їх економічної сутності. У них визначення природи виробничих запасів, звичайно, відрізняються, що сприяє появі різних поглядів на класифікацію виробничих запасів на підприємствах. Класифікація ж запасів є основою побудови їх обліку [13; с.261], тому виникає необхідність дослідити особливості природи виробничих запасів та їх класифікації на підприємствах різних галузей промисловості.

На гірничозбагачувальних підприємствах виробничі запаси являють собою один з важливих та значних активів. Особливі позиції запасів у складі майна пояснюються тим, що їх витрати у процесі виробництва є однією з основних складових собівартості продукції, що виготовляється гірничозбагачувальними підприємствами. Тому від того наскільки виважено буде визначено природу виробничих запасів, обгрунтовано їх класифікацію буде залежати побудова їх обліку та аналізу, а, відповідно, і точність визначення фінансового результату діяльності підприємств.

Метою дослідження є систематизація та узагальнення поглядів, підходів до визначення економічної природи виробничих запасів та розробка обгрунтованої класифікації їх на гірничозбагачувальних підприємствах.

Методи дослідження: аналіз, синтез, порівняння, абстрагування, узагальнення.

Для дослідження економічної природи виробничих запасів (ВЗ), систематизуються усі підходи до їх сутності за наступними напрямками:

- за приналежністю до засобів господарювання (ВЗ представляють як предмети праці, які є складовими елементами процесу виробництва [5; с.34]);
- за їх походженням та функціями (ВЗ є речовиною природи або продуктом виробництва, на який спрямовано процес праці з метою отримання нових продуктів [8; с.39],[6; с.13]);
- за тривалістю використання (ВЗ належать до засобів одноразового використання [1; с.322], беруть участь у процесі виробництва лише один раз [5; с.35]);
- як складова капіталу (сировина та матеріали є частиною капіталу [6;с.252]; постійний капітал являє собою сукупність засобів та предметів праці (ВЗ) [7,с.267]);
- за ступенем відчуження від власника (ВЗ частина оборотного капіталу, яка виробляє прибуток, але перестає бути власністю виробника [1;с.322]);

- за участю у створенні вартості продукту (своїм речовим змістом ВЗ є фактором виробництва споживчих вартостей, але не бере участі у процесі збільшення вартості [6; с.255]; ВЗ повністю переносять свою вартість на вартість готової продукції [5; с.35]);

- за ступенем технічної та економічної трансформації [1; с.322] (ВЗ на відміну від засобів праці змінюють власну форму або властивості в процесі створення продукції).

Основним чинним документом, який регламентує сутність запасів в Україні, є Положення (Стандарт) бухгалтерського обліку № 9 "Запаси". Ним визначається, що під запасами слід розуміти такі активи підприємства, які утримуються на підприємстві для подальшого продажу; знаходяться у процесі виробництва з метою подальшого продажу продукту виробництва; споживаються під час виробництва продукції та управління підприємством [9]. Як видно, саме поняття виробничих запасів не конкретизується, швидше за все до них відноситься вислів: "споживаються під час виробництва продукції та управління підприємством".

Отже, синтезуючи підходи та погляди на визначення природи ВЗ, можна охарактерізувати їх як речовинний компонент, що створює вагому частину споживчої вартості продукту праці, використовується у сфері виробництва лише один раз та змінює при цьому власну форму та (або) властивості.

Велике значення на підприємстві має класифікація ВЗ, так як вона забезпечує визначення приналежності ВЗ до певних груп, що сприяє їх упорядкуванню, правильності їх обліку та оцінювання, своєчасному виявленню надлишкових та непотрібних матеріалів, які уповільнюють оборотність коштів підприємства та викривляють реальність показників фінансової звітності.

Такі економісти, як В.В. Сопко та В.К. Радостовець, характеризуючи класифікацію ВЗ за їх функціональною роллю у процесі виробництва та призначенням, поділяють ВЗ на основні та допоміжні [13;с.261], [11;с.97], інші відразу деталізують ВЗ, виділяючи в їх складі сировину, основні матеріали, напівфабрикати та комплектуючі вироби, допоміжні матеріали, тару, паливо, запчастини [4;с.102]. Звичайно, усі деталізовані ВЗ можна так чи інакше віднести або до основних, або до допоміжних запасів, виділення більш дрібних груп в складі ВЗ пов'язано з їх визначною роллю у процесі виробництва та потребами бухгалтерського обліку.

Дозволимо собі не погодитися з економістами, які в класифікації ВЗ відокремлюють окрім зазначених запасів групу незавершеного виробництва та малоцінних та швидкозношувальних предметів [3,с.277], [16;с.161], це принципова неточність. Малоцінні та швидкозношувальні предмети являють собою особливу групу у складі запасів, але відносити їх безпосередньо до ВЗ є недоцільним. Незавершене виробництво являє собою вже використані ВЗ, або ті, що знаходяться у процесі виробництва. Цей елемент не є фактором виробництва, яким є ВЗ, і знаходиться вже на стадії трансформації продуктивного капіталу до товарного. Зокрема, визначний дослідник оборотних активів підприємств – Л.А. Роштейн - трактує ВЗ як такі, що знаходяться у сфері виробництва, а не в самому процесі виробництва, так як вони є потенційними елементами виробництва [12; с.28]. Таке трактування знаходить відображення та збігається в українській радянській енциклопедії [15;с.92] та сучасному економічному словнику [10; с.130], зазначені джерела визначають ВЗ як такі, що ще не включені в процес виробництва, ще не надійшли на робочі місця. Отже, віднесення незавершеного виробництва до ВЗ взагалі суперечить їх економічної сутності.

Продукція гірничозбагачувальних підприємств відрізняється матеріаломісткістю, так, наприклад, на ВАТ "ПГЗК" та ВАТ "ІнГЗК" реальні

матеріальні витрати у складі собівартості товарної продукції складають відповідно 49,5% та 77,1%. Це свідчить про необхідність виваженого підходу до класифікації ВЗ.

У складі ВЗ гірничозбагачувальних підприємств можна відокремити наступні групи: сировина, основні матеріали, допоміжні матеріали, паливо, тара, запасні частини, відходи виробництва. (рис.1)

Рисунок1 – Класифікація виробничих запасів гірничозбагачувальних підприємств

Сировина являє собою первісно опосередковану людською діяльністю речовину природи. На гірничозбагачувальних підприємствах сировиною є видобута залізна руда, яка є основою виготовлення продукції: агломерату, концентрату, обкотишів.

Основними матеріалами більшість економістів вважає продукти, які вже підлягали обробці в певних галузях промисловості та складають основну субстанцію продукції. На деяких гірничозбагачувальних підприємствах такий компонент відсутній, але на гірничозбагачувальних підприємствах міста Кривого Рогу, зокрема, на ВАТ "ПГЗК" та ВАТ "ІнГЗК окрім сировини відокремлюють ще й основні матеріали, до яких відносять залізні кулі, які використовують при подрібненні видобутої залізної руди, такі кулі в процесі перетирання руди руйнуються і, тим самим, збільшують вміст заліза в руді.

Серед допоміжних матеріалів на гірничозбагачувальних підприємствах виділяються матеріали, які не складають основну субстанцію продукції, що виготовляється, та у більшості своїй взагалі не входять до складу продукції, але такі, що забезпечують здійснення безперервного та ефективного процесу виробництва –це, зокрема, транспортерна лента, фільтротканина, мастильні матеріали, футеровочна сталь та інші.

За великою економічною роллю, яку відіграє паливо у виробничому процесі, його виділяють в окрему групу, хоча за своєю суттю це допоміжний матеріал. На гірничозбагачувальних підприємствах велике значення має паливо, яке йде на технологічні (використовується при виготовленні та обжигу агломерату) та господарські процеси (використовується для опалення приміщень). Такі групи, як тара та запчастини на гірничозбагачувальних підприємствах не є досить значними, так у складі тари можно відокремити пляшки, ящики для зберігання допоміжних матеріалів, а запасні частини включають запчастини для підтримки обладнання в робочому стані. Також можно виділити в складі ВЗ групу відходів виробництва, сюди, перш за все, відносять залишки використаного металопрокату, залізних куль, труб та інших матеріалів.

Виважений підхід до визначення економічної природи виробничих запасів сприяє розробці такої їх класифікації, яка відповідає задоволенню потреб бухгалтерського обліку та аналізу підприємств різних галузей народного господарства, що в свою чергу покращує якість господарювання. Пропонуємо використання на гірничозбагачувальних підприємствах класифікації виробничих запасів, яка не перередбачає групи незавершеного виробництва та малоцінних та швидкозношувальних предметів.

Список літератури

1. Барр Р. Политическая экономия. I том – М.: “Международные отношения”. – 1995. – 412с.
2. Башнянін Г.І., Лазур П.Ю., Медведев В.С. Політична економія. – К.: Ніка-Центр, Ельга.- 2000. –451с.
3. Бухгалтерський фінансовий облік. Під ред. Ф.Ф. Бутинця.- Житомір: ПП “Рута”. –2001. – 670с.
4. Бухгалтерский учет под ред. П.П. Новиченко. – М.: Финансы и статистика. –1990.-464с.
5. Кужельний М.В., Лінник В.Г. Теорія бухгалтерського обліку: Підручник. – К.: КНЕУ,2001. –334 с.
6. Мочерний С.В. Економічна теорія. – К.: “Академія”,1999. –592 с.
7. Мочерний С.В., Симоненко В.К., Секретарюк В.В., Устенко О.А. Основи економічної теорії. – К.: Знання. – 2000. – 607с.
8. Палий В.Ф., Соколов Я.В. Теория бухгалтерского учета. – М.: Финансы и статистика,1984.-279с.
9. Положення (Стандарт) бухлалтерского обліку 9 “Запаси”.
10. Райзберг Б.А., Лозовський Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. – М.: Инфра-М.- 2000.
11. Радостовець В.К. Бухгалтерский учет в основних отраслях народного хозяйства.- М.: Финансы и статистика,1984.-400с.
12. Ротштейн Л.А. Оборотные средства в промышленности. – М.: Финансы и статистика,1986.-95с.
13. Сопко В. Бухгалтерський облік: Навч.посіб. – 3-те вид., перероб. та доп. – К: КНЕУ, 2000. – 578с.
14. Методические рекомендации по разработке и внедрению комплексной системи управления качеством продукции и еффективним использованием ресурсов на промышленных предприятиях Донецкой области: Проект\ Е.Е. Герасименко, Д.И. Грицай, Н.Г. Чумаченко и др. –Донецк, 1980. –28с.
15. Запасы производственные\\ Украинская Советская Энциклопедия. 4 том. – К.: Главная редакция Укр.Сов.Энц. – 1980.
16. Швець В.Г. Теорія бухгалтерського обліку: Навч. посібник. – К.: знання прес, 2003. –444 с.

В статье показана актуальность изучения вопроса сущности производственных запасов и их классификации для целей бухгалтерского учета и анализа, предложена классификация производственных запасов для горнообагатительных предприятий

In clause the urgency of studying of a question of essence of industrial stocks and is shown their classification for the purposes of book keeping and the analysis, classification of industrial stocks for Mountainconcentrating the enterprises is offered

УДК 339.138

І.В. Олійник, асп.
Київського національного економічного університету)

Особливості стимулюючого впливу цін на процес реалізації продукції сільськогосподарського машинобудування з урахуванням потреб та вимог кінцевих споживачів

У статті виконано наукове обґрунтування сутності та принципів маркетингового ціноутворення, методичного підходу до формування та реалізації маркетингової цінової політики підприємств сільськогосподарського машинобудування в умовах ринкової економіки.

Ґрунтовний аналіз теорії ринкового ціноутворення дозволив визначити передумови та особливості змін поглядів на процес ціноутворення в сільгоспмашинобудівній галузі економіки країни. Теоретичні засади формування ціни на сільгосптехніку базуються на теорії вартості, яка в сучасних умовах потребує одночасного врахування попиту та пропозиції. Зроблено висновок, що загальна теорія ціноутворення на сільгосппідприємстві має як загальне так і спеціальне спрямування. Обґрунтовано концептуальний підхід до маркетингового ціноутворення, що базується на першочерговому врахуванні інтересів споживачів сільгосптехніки, а не її виробників. Зроблено спробу дати визначення поняттю "цінова діяльність сільгосппідприємства в умовах реформування аграрних відносин в Україні". Обґрунтовано методичні підходи до формування стратегічного й тактичного напрямів цінової політики та використання стратегічного аналізу при формуванні цінової стратегії підприємства сільгоспмашинобудування.

ціна, маркетингове ціноутворення, цінова політика підприємства, цінова стратегія і тактика, ефективність цінової діяльності, ціновий ризик

Ефективність маркетингової діяльності підприємства при реалізації продукції в значній мірі обумовлена характером поведінки кінцевих споживачів, конкурентів та інших учасників ринкового процесу. Їх потреби та вимоги визначаються особливостями кон'юнктури ринку, що завжди необхідно враховувати при формуванні та впроваджені на практиці цінової тактики підприємства. Це положення є дуже актуальним, коли підприємство в наслідок збігу певних обставин має намір змінити рівень ціни на продукцію[3].

Проведені нами дослідження показали, що більшість вітчизняних підприємств сільськогосподарського машинобудування при коригуванні рівня ціни, головним чином опираються на внутрішні чинники їх діяльності без належного урахування можливих дій конкурентів, посередницької ланки та кінцевих споживачів. Даний підхід до розв'язання стратегічних маркетингових завдань та не вірно застосований ціновий механізм досить часто з обумовлює втрату підприємством частки конкурентного ринку. В той же час ціна є дієвим маркетинговим інструментом як для збільшення частки ринку підприємства, та і для повернення втрачених раніше позицій.

Сучасний стан і розвиток процесів, що відбуваються в аграрній сфері економіки України, свідчать про те, що найбільший вплив на результати маркетингової діяльності підприємств сільгоспмашинобудування мають споживачі; тобто безпосередні виробники сільськогосподарської продукції. вітчизняний та зарубіжний досвід показує, що відсутність певної уваги підприємства до аналізу поведінки споживачів та їхньої реакції на зміну ціни підприємством досить часто

призводить до негативних наслідків. Тобто, якщо аналіз поведінки споживачів у процесі купівлі продукту буде не точним, то деякі функції маркетингу при формуванні тактичного підходу цінової політики можуть бути, фактично, втрачені. Хибна цінова тактика може створити значні проблеми в процесі її реалізації на ринку. В наслідок цього, підприємство буде неспроможне досягти очікуваного результату на ринку, якщо просто не звертатиме уваги на запити споживачів до якісних характеристик продукції і на їхні вимоги щодо рівня ціни на неї. Отже, при визначенні стратегії і тактики цінової політики виникає гостра потреба в більш глибокому вивченні реакції кінцевих споживачів на цінові зміни в процесі придбання продукції підприємства.

Зроблені нами узагальнення доводять той факт, що споживачі стосовно ціни мають переважно більш-менш сформоване уявлення про “чесну”, тобто прийнятну ціну з погляду на споживчі властивості більшості видів продукції сільгоспмашинобудування. При цьому на їх чутливість до ціни впливає сформоване на підприємстві співвідношення “ціна/якість”. За даних обставин у процесі придбання продукції вони ставляться до ціни як до показника якості – й тому нерідко є менш чутливими до рівня ціни ніж до споживчих характеристик продукції. ця ситуація настає тоді, коли вони не можуть визначитися стосовно рівня якості продукції ще до її покупки або при відсутності таких показників, що характеризують якість (відома в світі марка, країна-виробник продукції тощо) чи думки певної особи, на яку можна покластися в оціночних судженнях. У таких випадках споживач (покупець) схильний орієнтуватися на ціни, які є вищими відносно цін на інші види продукції з аналогічною якістю, розглядаючи більш високу ціну як показник відповідної якості (цінності) продукції.

Чим більше споживачі орієнтуються на ціну під час судження по її рівну про якість продукції тим менше вони чутливі до рівня ціни. Під час прийняття більшості рішень щодо придбання продукції вони можуть також зробити висновки про її якість на основі минулого досвіду використання даної продукції. в той же час проведення дослідження свідчать, що споживач розглядає ціну показником, який характеризує якість продукції до того моменту, поки він:

- впевнений, що якості різних торгівельних марок розрізняються в середині однієї товарної групи;
- розуміють, що низька якість підвищує ризик більшого збитку;
- не володіють інформацією, яка б давала можливість оцінити якість продукції до процесу її придбання.

Підвищення або зниження рівня ціни часто спричиняє появу небажаних змін у свідомості покупця стосовно продукції. споживачі не завжди адекватно розуміють зміну цін. Так, наприклад, зниження рівня ціни вони можуть пояснювати:

- заміною існуючої моделі товару іншою;
- наявністю в продукції недоліків, в наслідок чого вона не в повному обсязі реалізується на ринку;
- ненадійним становищем підприємства що може привести до втрати ними ринку без забезпечення в майбутньому поставок запасних частин;
- зниженням рівня споживчих властивостей продукції;
- припущення щодо нового зниження цін.

В той же час, підвищення рівня ціни на продукцію завжди викликає негативну реакцію в споживача. Однак, у окремих груп споживачів може виникати й позитивна реакція. Вона мотивується тим, що продукція є особливо престижною і її необхідно швидше купувати. Поки вона не стала недоступною за цінами.

Беручи до уваги розглянуті особливості відношення споживачів до високих та низьких цін в процесі оцінки впливу цінових змін підприємства на поведінку споживачів, необхідно проаналізувати характер їхніх дій, які безпосередньо пов'язані з придбанням і споживанням (розпорядженням) товарів і послуг включаючи процеси прийняття рішень, що передують цим діям. Слід також мати на увазі, що в залежності від характеру потреб, мети закупівель, мотивації, попиту на ринку, впливу інших чинників – поведінка споживачів на ринку може набувати різного характеру. Однак у діях останніх спостерігається певна подібність[2].

Під час купівлі продукції споживачі перебувають під впливом різних чинників як об'єктивного, так і суб'єктивного змісту. В значній мірі це визначається галузевою належністю підприємства, характером та особливостями попиту споживачів на його продукцію, умовами її реалізації на ринку, рівнем споживчих властивостей, особливостями використання тощо. Головне завдання підприємства в даному разі полягає в тому, щоб у своїй практичній діяльності воно могло б чітко виявити та оцінити ту конкретну потребу, на задоволення якої спрямована його діяльність. Це досягається на основі всебічного дослідження всього комплексу спонукальних чинників, якими керується споживач при виборі конкретної продукції.

Досліджуючи поведінку споживача при зміні рівня ціни. Підприємство повинно спочатку визначитися відносно мотивації їх дій у процесі придбання продукції. щоб отримати відповідь на це питання необхідно спочатку визначитися відносно сутності даного поняття. Мотивація являє собою комплекс чинників, які спонукають споживача до певних дій. Мотиви спрямовують його діяльність у процесі придбання продукції. Слід, однак, визначити, що підприємство більше цікавлять не власне мотиви споживача, а процес формування його майбутніх намірів. Наміром же є імпульс до дій, який вже визначений споживачем, але його виконання відкладається до певного часу. Стимулюючий вплив на споживача повинен відбуватися як до, так і після виникнення наміру. Зумовлено це тим, що система намірів і мотивацій досить складна і не піддається логічному причинно-наслідковому аналізові. Мета полягає в тому щоб "спровокувати" споживача до придбання продукції підприємства. При цьому основними етапами процесу дослідження купівельних мотивацій є такі:

- вивчення мотивів поведінки споживача під час вибору об'єкта купівлі;
- розробка засобів впливу на рішення споживача з метою орієнтацій його на продукцію підприємства.

Прийняття рішення споживача відносно придбання продукції підприємства з урахуванням рівня ціни на неї в даному разі залежить від його:

- відношення до рівня ціни на дану продукцію;
- порівняння з товарами-аналогами та цінами на них.

З метою біль повного дослідження мотивів ухвалення рішень споживачем використовуються відповідні методи: функціональний, динамічний та аналітичний. Перший метод ґрунтується на принципі пошуку відповіді на питання про функціонально-технічне призначення продукції. в даному разі мається на увазі рівень задоволення потреб та вимог споживача відносно функціональних властивостей продукції та ціни на неї. Динамічний метод відрізняється тим, щ о застосовується до конкретного часового ряду. Так, при зміні відношення споживачів до певного типу продукції підприємство пропонує нову ціну, яка задовольняє попит. Даний процес просліджується в динаміці. Аналітичний метод є найбільш складним. Основна мета його полягає у вивченні етапів формування наміру споживача та мотивів, що не є усвідомленими самим споживачем, також його ірраціональних спонукань.

У процесі дослідження мотивацій споживачів у процесі прийняття ними рішення відносно придбання продукції підприємства, слід мати на увазі, що на їхню реакцію суттєво впливають:

- психологічні межі ціни;
- шкала цін у залежності від класу товару.

Психологічна межа ціни характеризує такий її рівень. За якого різко змінюється обсяг її реалізації. Цей показник характеризує якісні аспекти процесу реакції кінцевого споживача на зміну рівня ціни. Інший підхід до сприйняття купівельної цінності продукції має місце при використанні шкали цін на продукцію з різним рівнем класу виготовлення. Прикладом є існуюча диференціація цін на комп'ютери. До того ж , існують певні види продукції, які в процесі їх використання мають зовсім різне призначення. З метою вигідної реалізації даної продукції вона повинна бути оцінена таким чином, щоб у найбільшій мірі відповідати її призначенню. Це також є важливим при розробці цінового тесту.

Для розробки моделі поведінки споживача на ринку в процесі придбання продукції підприємства можуть використовуватися різні методичні підходи. При цьому оцінка рівня потреби. Споживання та попиту може успішно здійснюватися за допомогою прийомів та методів теорій граничної корисності еластичності попиту, сучасного біхевіоризму та інших.

Досить часто в маркетинговій практиці використовується модель "чорної скриньки" (рис. 1). В основі даного методичного підходу лежить твердження про те, що прийняття споживачем рішення про покупку відбувається під впливом набору конкретних стимулів, які можна згрупувати за двома основними напрямками. До першої групи відносяться стимули внутрішнього характеру, серед яких найбільш важливими є фізичні та духовні потреби, прагнення до самоствердження, схильність до економії. Стимулами зовнішнього характеру є групові інтереси, звичаї тощо.

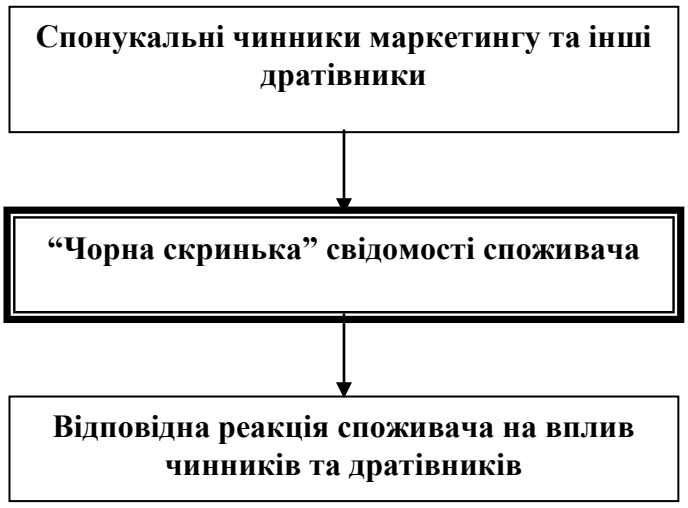


Рисунок 1 – Модель купівельної поведінки споживача

Під час реалізації продукції на ринку для підприємства дуже важливо визначитися, чому з двох видів продукції, які досить близькі за споживчою корисністю та мають однаковий рівень ціни, - один вид реалізується, а від іншого споживач відмовляється. Класична теорія домашнього господарства, до певної міри, дозволяє вирішити це питання. Сутність її полягає в тому, що споживач приймає рішення щодо купівлі з метою максимізації корисності за певної суми затрат. В основі даного вибору лежить рівень цін та структура переваг. На графіку класичної моделі "економічного споживання" бюджетна пряма характеризує собою комбінації

товарів А і Б. Які споживач може реально купити, виходячи з раціонального використання його бюджету (рис. 2).

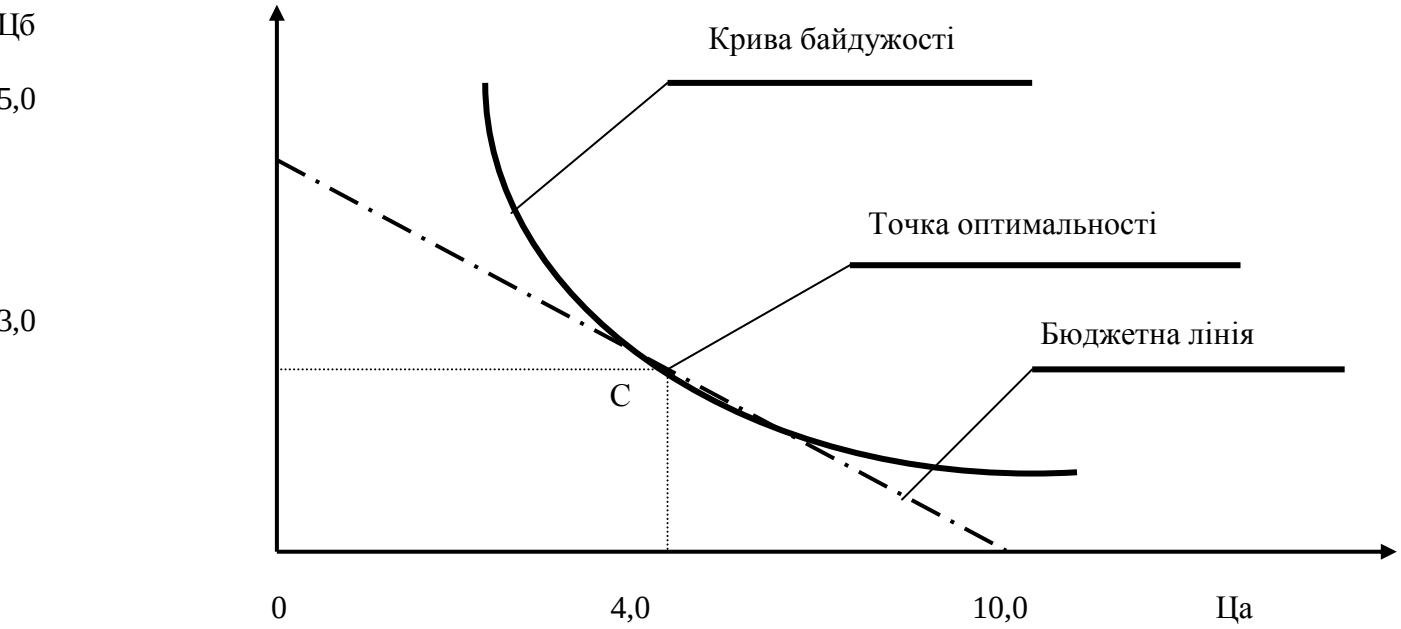


Рисунок 2 – Графічне визначення споживача оптимальної комбінації двох видів продукції підприємства з урахуванням рівнів цін на них

Крива байдужості являє собою геометричне місце кількісних комбінацій товарів однакової корисності, що відображають структуру його переваг. Точка дотику (С) характеризує оптимальну комбінацію товарів А і Б для конкретного споживача.

Вивчення мотивації споживачів на основі проведення відповідного їх тестування також може дати відповідь підприємству на дане питання. В процесі таких досліджень підприємство одержує інформацію про вимоги та потреби споживачів до його продукції, рівень попиту на неї, інші відомості про ринкову ситуацію при реалізації продукції, при тестуванні цін досліджуються умови їх використання, що дає можливість підприємству визначитися відносно доцільності комерційного виробництва конкретного виду продукції при запланованому рівні ціни на неї. Використання цінових тестів створює умови для подальшого вдосконалення цінової політики підприємства. Досягається це в результаті розробки відповідних рекомендацій відносно коригування рівня ціни на його продукцію на основі використання зворотного зв’язку між ним, посередниками та споживачами.

Всі існуючи методи дослідження чутливості споживачів до ціни з використанням цінового тестування залежно від характеру втручання підприємства в процес реалізації продукції можна згрупувати за двома основними напрямками. В першому випадку воно не втручається в даний процес. Відбувається лише збір необхідної інформації про фактичні обсяги реалізації продукції або ті, на які очікують в реальній ситуації. Вибираючи за основу експериментальне дослідження споживачів у контрольних умовах, підприємство може свідомо маніпулювати їх поведінкою. В другому випадку існує реальна можливість більш об’єктивно оцінити вплив конкретних ціноутворюючих чинників на величину попиту.

Ціновий тест дозволяє спочатку визначитися відносно основних показників процесу реалізації продукції підприємствами при впровадженні її на ринок з конкретним рівнем ціни. Послідовність його формування включає в себе такі етапи:

- формування цілей цінового тестування;
- визначення базового тесту;
- розробка проектного варіанту тесту;
- апробація тесту на контрольній групі споживачів;
- статистична обробка результатів тестування;
- розробка шкали відхилень та правил інтерпретації одержаних результатів;
- виявлення недоліків у тесті та їх виправлення;
- доробка проектного варіанту тесту та його затвердження на підприємстві.

Основними характеристиками якості розробленого цінового тесту є надійність та відповідність одержаних результатів цілям тестування (валідність). Для цього тест повинен бути правильно розроблений, старанно ізольований від інших ринків і добре підготовлений.

Вибір контрольного ринку зумовлений необхідністю визначення бази для порівняння результатів на ньому з ринком, де планується проводити тестування ціни. Після цінового тестування зіставляються обсяги продажу та розміри прибутків на цих ринках, що дає можливість визначити ефективність тесту. Слід зауважити, що на контрольному ринку не планується ніяких дій. Він повинен функціонувати як і раніше. Даний ринок необов'язково повинен мати ідентичний розмір з ринком для тестування, але потрібно, щоб він був типовий або подібний йому. Ізоляція ринку для тестування від контрольного та інших ринків дає можливість запобігти перепродажу продукції з ринку, що тестується на інші ринки. Відповідно, відпаде необхідність у негайній переробці розробленого тесту з урахуванням даної ситуації.

Головна мета тестування ціни визначається ще до початку проведення даного процесу. Так, наприклад, на підприємстві може плануватися при підвищенні ціни на 15 % збільшення прибутку від реалізації продукції на 10 %. А порівняно з контрольним ринком – на 8 %. Вибір двох ринків зроблений з метою запобігання впливу неконтрольованих чинників на остаточне рішення при визначенні рівня ціни. Порівняння з контрольною групою споживачів дає можливість урахувати вплив цих чинників. Під час проведення цінового тестування необхідно повідомити всіх зацікавлених споживачів про його цілі та завдання. Тестувати необхідно тільки один рівень ціни. Одночасне тестування двох і більше рівнів ціни або, навіть, різних цін негативно впливає на даний процес. Проявляється це в тому, що викривляються результати, які отримують. Тому, якщо є дві важливі ідеї, то потрібно їх тестувати послідовно або на двох різних ринках.

Тестування повинно мати досить тривалий період, щоб отримати повноцінні результати. Як свідчить зарубіжний досвід, він повинен складати щонайменше шість місяців. Це дає можливість підприємству та споживачам пристосуватися до нових умов процесу реалізації продукції. Більше того, нові ідеї відносно цінової політики підприємства вимагають більш тривалого часу для проведення процесу тестування.

Для встановлення оптимального рівня ціни бажано кожний її елемент протестувати. Так, наприклад, можуть тестуватися різні пільгові знижки з ціни залежно від форми платежу споживача та застосування різноманітних форм фінансових угод. Зниження ціни при пред'явленні спеціального купона також може використовуватися як об'єкт цінового тестування. Такі знижки поширені на ринку споживчих товарів, але можуть успішно використовуватися на ринку інвестиційних товарів, зокрема на ринку сільськогосподарських машин і обладнання. Заслуговує уваги і тестування цін при одночасній реалізації основних і допоміжних видів

продукції, а також при окремому їх продажу. В даному випадку основною перевагою першого виду реалізації продукції зі знижкою є те, що ця комбінація в основному більш прибуткова для підприємства та дешевша для споживача[1].

Тестування гранично високих або низьких цін на сільгосптехніку реально дозволяє визначити ступінь чутливості ринку до їх рівня, а також виявити наявність особливих секторів ринку та цінових бар'єрів входження на даний ринок. Кількісний та якісний аналіз відповідних показників контрольного ринку та ринку, на якому відбувалося тестування, дає також можливість обґрунтувати доцільність впровадження на ринок запланованого рівня ціни. На основі результатів дослідження розробляються конкретні рекомендації відносно особливостей реалізації продукції на ринку за даної ціни або пропонується зміна її рівня, що дає можливість кожному підприємству правильно зорієнтуватися в процесі прийняття правильного цінового рішення, а також в процесі розробки тактичних цінових заходів з метою успішної реалізації продукції на вітчизняному ринку.

Список літератури

1. Андрійчук В.Г. Економіка аграрних підприємств: Підручник.– К.: КНЕУ, 2002.– 624с.
2. 2. Білоусько Я.К. Форми і методи регулювання цін на сільськогосподарську техніку// ЕкономікаУкраїни.– 2001.– №1.– С.67- 74.
3. Липсиц И.В. Коммерческое ценообразование.– 2-е изд., доп. и испр.– М.: Издательство " БЕК", 2001.− 576с.

В статье научно обоснованы сущность и принципы маркетингового ценообразования, методический подход к формированию и реализации маркетинговой ценовой политики предприятий сельскохозяйственного машиностроения.

Проведён качественный анализ теории рыночного ценообразования, определены предпосылки и особенности стоимостных концепций применительно к сельхозмашиностроительной отрасли промышленности. Сделан вывод, что современный подход к определению цены на сельхозтехнику базируется на одновременном учёте спроса и предложения. При этом должны учитываться соответственно предельная полезность товара и предельная производительность ресурсов. Доказана необходимость изучения процесса ценообразования на предприятиях сельхозмашиностроения на основе органического объединения общей и специальной теории цены в условиях современного развития АПК.

The article includes scientific grounds of the essence and principles of marketing pricing, methodical approach to the formation and realization of the marketing pricing policy at the enterprises of agricultural machine–building in the conditions of market economy.

A qualitative analysis of the theory of market pricing allowed the author to determine preconditions and peculiarities of the changes of the cost conceptions in the machine–building. Theoretical fundamentals of price formation must simultaneously take into account both demand and supply. The author draws a conclusion that theory of price formation at the enterprises of agricultural machine–building has common and special direction in the conditions of development of the modern AIC.

УДК 658.15

В.В. Фатюха, асп.
Запорожская государственная инженерная академия

Применение концепции компромисса риска и доходности в процессе подготовки финансовых решений

Статья посвящена проблеме управления финансовыми ресурсами на предприятии. Рассматривается применение концепций финансового менеджмента, в частности концепция компромисса между риском и доходностью и его влияние на процесс принятия финансовых решений при выборе вариантов рационального вложения денежных средств. Предлагаются практические рекомендации по предупреждению возникновения рисков или сведению их к минимуму в процессе подготовки и принятия финансовых решений.
риск, доход, прогноз, планирование, финансы, решения

Основной целевой установкой финансового менеджмента является максимизация доходов владельцев фирмы с помощью рациональной политики, которая должна базироваться на разработанных и научно-обоснованных инструментариях. Методологическими основами финансового менеджмента как науки, являются система теоретико-познавательных категорий, базовых концепций и научных принципов управления финансовой деятельностью субъектов хозяйствования. Базовые концепции финансового менеджмента определяют логику его организации и использование его методов и приемов на практике. Необходимость их идентификации и применения определяется стохастичностью и многовариантностью любого управленческого решения, в том числе и решения финансового характера. Концепции финансового менеджмента, являясь краеугольным элементом системы управления финансами, в явной либо неявной форме, но обязательно влияют на процесс принятия финансовых решений.

Основополагающими концепциями финансового менеджмента являются такие как, концепция денежного потока, концепция временной ценности денежных ресурсов, компромисса между риском и доходностью, стоимости капитала, эффективности рынка капитала, асимметричности информации, агентских отношений, альтернативных затрат, временной неограниченности функционирования хозяйственного субъекта.

При исследовании концепции финансового менеджмента, целесообразно уделить особое внимание концепциям компромисса риска и доходности; и асимметричности информации, потому как они в наибольшей степени влияют на процесс принятия решений. Основополагающим моментом при исследовании данных концепций является выбор вариантов рационального вложения денежных средств.

Концепция компромисса между риском и доходностью состоит в следующем: получение дохода в ряде случаев сопряжено с риском и связь между этими двумя категориями прямо пропорциональна – чем выше уровень ожидаемой доходности от вложенных средств, тем выше степень риска, связанного с возможным неполучением прибыли и не окупаемости проекта. Графически эта связь отражена на рис. 1.

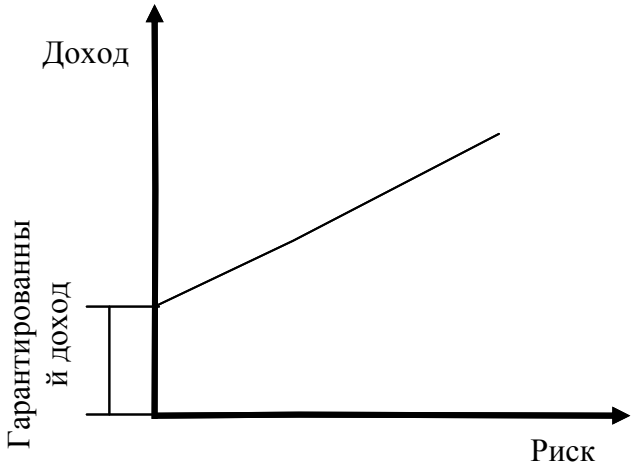


Рисунок 1 – Взаимосвязь между риском и доходом

Поэтому при принятии финансовых решений необходимо учитывать эту закономерность и в каждом конкретном случае акцентировать внимание на том параметре, который наиболее предпочтителен в данной ситуации: минимизация риска, а следовательно и прибыли; максимизации ожидаемой прибыли и повышение степени риска либо разумное соотношение риска и доходности. Таким образом, для отдельно взятых ситуаций график «риск/доходы» имеет разный вид. Это показано на рис. 2, где изображен приемлемый спектр рисков, при увеличении которых ожидается линейный рост доходов. За пределами такого спектра никакой логически определенной взаимосвязи между предполагаемым риском и необходимыми доходами не существует [5].

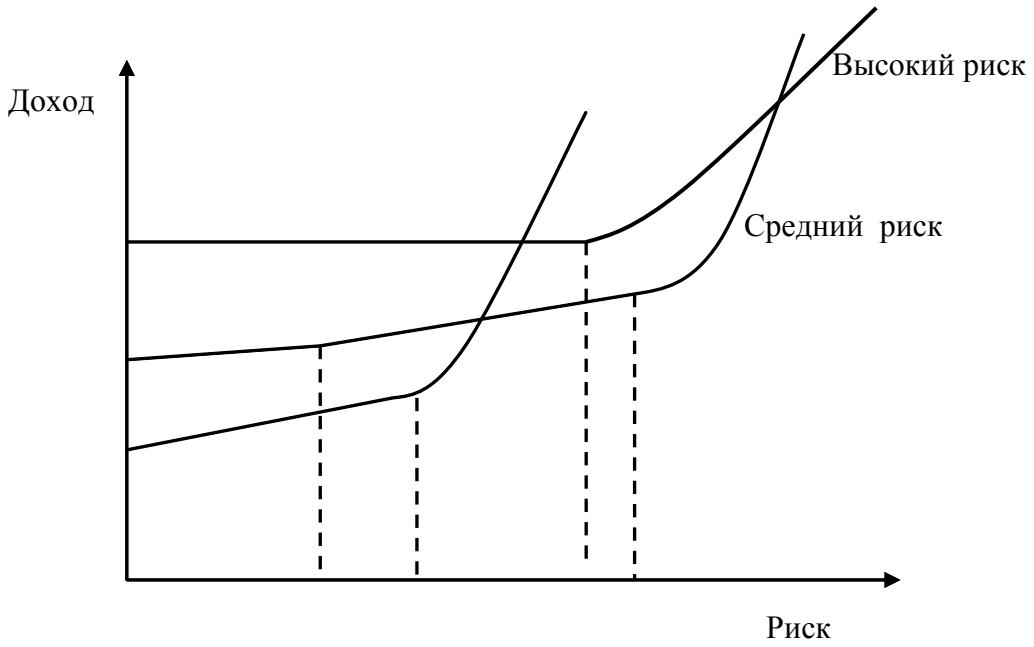


Рисунок 2 – Индивидуальные графики “риск/доход”

Риск и доход – базовые понятия и ключевые проблемы принятия управленческих решений на предприятии. Целью фирмы является получение прибыли в результате производства и реализации продукции, финансовой и других видов

деятельности. Исходя из этих обстоятельств, можно выделить несколько видов рисков. Все виды рисков можно отнести к общему предпринимательскому риску, который связан с конечными финансово-хозяйственными результатами. Если рассматривать предпринимательский риск, как результативную финансовую величину, то отдельные виды риска логично рассматривать, как факторы, влияющие на данную величину. В результате можно выделить следующие составляющие «предпринимательского риска»:

1.Риск по отношению к результатам, которые ожидаются в случае реализации управленческих решений.

2.Риск, полученный в результате реализации решения при не достижении ожидаемого результата.

3.Риск потери части своих ресурсов, не получение доходов либо появление дополнительных расходов, в связи с ошибками либо неточностями, допущенными при проведении расчетных обоснований.

4.Риск, в случае форс-мажорных обстоятельств или противодействия определенных субъектов.

Таким образом, риск есть угроза потери ожидаемого дохода, уже вложенных средств либо дополнительных расходов.

Снижение величины предполагаемого дохода может быть обусловлено ошибочными прогнозами и некачественными планами и называется упущенной выгодой, которая также относится к категории риска.

Эффективность финансовой деятельности предприятия в значительной мере определяется качеством принимаемых решений, особенно на долгосрочную перспективу. В силу этих обстоятельств, для предупреждения возникновения таких рисков либо сведения их к минимуму, необходима их классификация и определение факторов и причин, влияющих на их возникновение.

Степень риска определяется величиной потерь средств и времени из-за ошибок на стадии подготовки и принятия недостаточно обоснованных решений как при задержке выхода на рынок с новым товаром, так и в случае слабой подготовленности решений при вложении денежных средств в расширение или реконструкцию производственных мощностей. Таким образом, эти потери являются следствием некачественной либо недостаточной информации, использованной в прогнозах как маркетингового, так и инвестиционного порядка, которые в полной мере отражали бы истинное положение предприятия, конъюнктуру рынка, состояния внешней среды. Следовательно, прогноз является одним из главных условий снижения рисков.

Планирование представляет собой один из главных методов управления экономикой, который активно обсуждался в период перехода к рыночным условиям хозяйствования и даже поднимался вопрос: «А так ли уж необходим план?»

Организация и управление бизнесом это, прежде всего, процесс целенаправленного, систематического и непрерывного воздействия управляющей подсистемой на управляемую подсистему с помощью общих функций управления, взаимосвязь и взаимодействие которых создают замкнутый, повторяющийся цикл производства и управления по жизненному циклу изделия и производства в целом.

Этот замкнутый цикл по-разному представляется экономистами-исследователями. Например, в работах В.В. Ковалева он представлен как «Анализ. Планирование. Организация. Учет. Контроль. Регулирование. и т.д.» [3]. П. Дукер выделяет следующую последовательность функций управления: «Планирование. Контроль. Организация. Коммуникация. Мотивация.» [6].

В экономической литературе имеет место дифференциация функций управления. Очень часто объединяют в один раздел - планирование и организацию, учет и анализ, контроль и регулирование и т.д. Но необходимо обратить внимание на то, что недопустимо недооценивать значение каждой функции в отдельности.

По нашему мнению, любой целесообразный труд начинается с идеи, затем планирования, анализа и т.д. В планировании важную роль играет временной цикл действия, и чем он длиннее, тем сложнее понять, определить, предвидеть последствия в силу динамичности условий, развития человеческого мышления и науки. Исходя из этого, на длительную перспективу можно составлять прогноз, а на более короткий срок разрабатывать стратегию действия.

Прогноз должен быть научно-обоснованным, чтобы по возможности максимально точно предусматривались результаты. Возможность такой дальновидности определяется уровнем имеющейся информации, ее полнотой и достоверностью.

Для принятия управленческих решений должен быть установлен оптимальный срок, т. е. предел, после которого риск действий не оправдывает вкладываемые и другие затраты.

В настоящее время наиболее известными и распространенными методами прогнозирования являются: экспертные оценки, экстраполяция, статистические методы, моделирования. Как упоминалось ранее, надежность прогнозирования зависит от полноты и достоверности используемой информации, которую необходимо накапливать и систематизировать в банке данных. На рис. 3 представлена схема формирования информационной базы принятия финансовых решений.

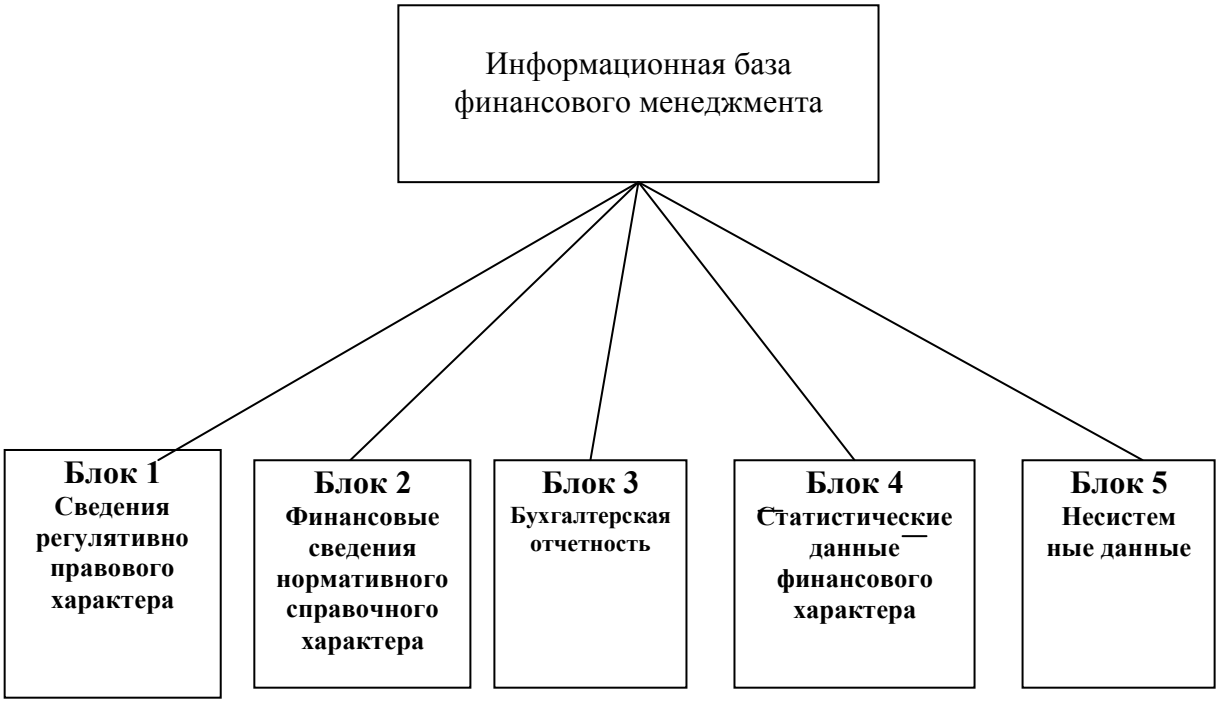


Рисунок 3 – Информационная база финансового менеджмента

Собранную информацию необходимо анализировать, а затем использовать в процессе подготовки и принятия решений, особенно при долгосрочном планировании. Овладение принципами и методами прогнозирования – актуальная необходимость, прежде всего финансовых менеджеров и менеджеров по планированию. На промышленных предприятиях при разработке долгосрочных планов зачастую

сталкиваются с рядом проблем, среди которых: расхождение (несбалансированность) планов со стратегией развития предприятия на далекую перспективу; подмена целей предприятия интересами подразделений или личными целями менеджера; проблемы сбора стратегической информации; проблемы с оценкой внутренней и внешней среды предприятия.

Игнорирование этих проблем в процессе подготовки решений влечет за собой ряд сопутствующих задач, не решение которых вызывает так называемый эффект «снежного кома», что на этапе принятия решений вызывает нехватку времени для тщательного анализа и как следствие – недостаточную обоснованность запланированных мер и увеличение доли риска.

При детальном рассмотрении процесса изучения стратегической информации, можно выделить несколько этапов: осознание, сбор, упорядочение, использование, познание. Результатом таких действий является понимание конкретной ситуации, на основании которой можно анализировать тенденции и создавать альтернативное поле. И тогда в процессе подготовки и принятия решений останется из альтернативного поля выбрать наиболее эффективные варианты. Для выбора наиболее выгодных вариантов могут быть использованы оценочные показатели и совершенные методики анализа, разработанные как отечественными, так и западными экономистами (SWOT, PEST–анализ, анализ стратегического потенциала, коэффициентный анализ и др.)

Так как риск является одной из основных характеристик деятельности предприятия и может рассматриваться в различных аспектах, то различаются виды, методы и показатели его оценки, которые используются в различных областях деятельности предприятия, таких как производственная, коммерческая, финансовая и т.п. В финансовой деятельности использование концепции компромисса между риском и доходностью особенно актуально при использовании заемных средств. Это связано с тем, что рентабельность собственного и заемного капиталов различны, при этом рентабельность последнего должна быть выше, в противном случае целесообразность привлечения средств становится сомнительной. Разность между рентабельностью собственного капитала и рентабельностью инвестированного капитала после уплаты налогов образуется за счет эффекта финансового рычага.

Эффект финансового рычага показывает насколько процентов увеличится рентабельность собственного капитала, благодаря привлечению заемных средств в оборот предприятия. В случае, когда доход от заемных средств больше, чем от собственных, то происходит эффект увеличения прибыли, который в финансовом анализе называется финансовым левериджем. Если предприятие в своей деятельности использует только собственные средства, то коэффициент финансового левериджа равняется 1, то есть эффект рычага отсутствует. С возрастанием доли заемного капитала повышается размах вариации рентабельности собственного капитала, а следовательно увеличивается коэффициент финансового левериджа и величина прибыли. Однако повышение доли заемных средств повышает и степень финансового риска, потому как заемные средства необходимо возвращать с процентами. В таких случаях действует концепция компромисса между риском и доходностью. Финансисты предприятия должны постоянно проводить мониторинг левериджа и устанавливать наиболее оптимальную структуру собственных и заемных средств. При высоком плече рычага соответственно повышается и степень финансового риска. Подобный механизм действия концепции имеет место и в производстве при изменении доли постоянных затрат в себестоимости продукции. Этот вид левериджа называется производственным. В практике функционирования предприятия концепция компромисса между риском и доходностью применяется и в других сферах деятельности.

Научной новизной является то, что автор исследует концепцию компромисса между риском и доходностью для подготовки и принятия управленческих решений. Основополагающим моментом является то, что при выборе вариантов рационального вложения денежных средств необходимо уделять первостепенное значение риску, который вызван условиями вложений на длительный срок, при чем, чем больше размер ожидаемой прибыли, тем больше степень вероятного риска. Следовательно, это соотношение в значительной мере определяется качеством принимаемых решений. То есть степень риска определяется ошибками на стадии подготовки решения.

Исследование осуществляется с использованием теории методологии, опробированной передовой экономической наукой. Более глубокие исследования в этой области вызывают повышенный интерес у экономистов-исследователей.

Список литературы

1. Финансовый менеджмент: теория и практика. Учебн./ под ред. Е.С. Стояновой – М.: «Перспектива»,1996
2. Ковалев В.В. Финансовый анализ – К.: Финансы и статистика, 1996.
3. Ковалев В.В. Введение в финансовый менеджмент. – Москва.– «Финансы и статистика», 2002.
4. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. – Минск: «Новое время», 2001.
5. Уорд Кит Стратегический управленческий учет /Пер.с англ. –М.:ЗАО «Олимп-бизнес», 2002.
6. Ducker P.”Management: Tasks, Responsibility, Practices».- Heinemann, 1975.

Стаття присвячена проблемі керування фінансовими ресурсами на підприємстві. Розглядається застосування концепцій фінансового менеджменту, зокрема концепція компромісу між ризиком і прибутковістю і його вплив на процес прийняття фінансових рішень при виборі варіантів раціонального вкладення коштів. Пропонуються практичні рекомендації з попередження виникнення ризиків або зведенню їх до мінімуму в процесі підготовки і прийняття фінансових рішень.

Clause is devoted to a problem of management by financial resources at the enterprise. Application of concepts of financial management, in particular the concept of the compromise between risk and profitableness and his influence on process of acceptance of financial decisions is considered at a choice of variants of a rational investment of money resources. Practical recommendations under the prevention of occurrence of risks or their data to a minimum are offered during preparation and acceptance of financial decisions.

УДК 338.94

Г.А. Семенов, проф., д.-р. экон. наук, А.Г. Семенов, канд.экон. наук
Запорожская государственная инженерная академия

Экономическая эффективность внедрения инвестиций на ЗАО «ЗАЗ»

Рассмотрены вопросы инвестиционного развития автомобилестроительного завода ЗАО «ЗАЗ». Показан предполагаемый прогноз развития компании до 2010 года и намечены основные этапы внедрения новых типов автомобилей.
инвестиции, внедрение, экономическая эффективность, производство

В основу программы «Украина-2010» положена фундаментальная идея – обеспечение приоритета прав и безопасной жизнедеятельности человека, оценка состояния ее реализации в Украине и определение соответствующих интегральных прогнозных показателей на период до 2010 года. Для этого применяются как отечественные, так и определенные во многих странах мира методом расчета показателей человеческого развития и конкурентоспособности стран.

Программой предполагается улучшение жизни народа Украины. Экономическая и социальная политика данной программы выходит из необходимости создания условий для последовательного увеличения до 2010 года внутреннего валового продукта на душу населения, увеличение ожидаемой продолжительности жизни и других показателей. Внутренний валовый продукт на душу населения по реальной покупательной способности в 2010 году составит около 4-4,5 тыс. долларов.

В процессе разработки программы определяют такие этапы социально-экономического развития страны:

- первый этап -1999-2000 г.г.- достижение стабилизации экономики и переход к экономическому росту;
- второй этап - 2001 – 2005г.г.- обеспечение существенных изменений в структуре экономики и увеличение эффективности, достижение темпов прироста внутреннего валового продукта до 7% за год;
- третий этап - 2006-2010 г.г. - продолжение структурной перестройки экономики, обеспечение высоких (до 8% ежегодно) темпов ее роста, достижение валового внутреннего продукта на душу населения в пределах 4-4,5 тыс. долларов в год.

Наиболее выразительными характеристиками в развитии страны в период до 2010 года является переход от снижения макроэкономических показателей к их постоянному росту. Прежде всего, это касается внутреннего валового продукта, частного потребления домашних хозяйств, валовое накопления основного капитала.

На основе высоких средних темпов прироста производства товаров и услуг прогнозируется способствующая динамика внешней торговли с достижением, начиная с 2007 года положительного сальдо торгового баланса. Это дает возможность увеличить валютные резервы страны, накапливать инвестиционные и инновационные ресурсы.

Прогноз развития рынка сделан на основе анализа данных:

1. Программы правительства Украины «Украина-2010».
2. Прогнозов Всемирного Банка по развитию Украины в 1999 -2010 г.г.

3. Развитие макроэкономики Восточно-Европейских стран в 1990 – 2000 г.г.
4. Прирост автопарка за 1995 - 2000 год Восточно-Европейских странах.
5. Сегменты рынка, которые занимают автомобили ЗАО «ЗАЗ».
6. Программа «Украина-2010».

Экономический рост, в свою очередь, обеспечивает заметное уменьшение показателей годовой инфляции, а также соответственное уменьшение учетной ставки Национального банка и ставок по кредитам коммерческих банков, что содействует нормализации кредитного обслуживания, товаропроизводителей уже начиная с 2000 года.

Развитие экономики в период до 2010 года предусматривает осуществление мер преодоления деиндустриализации страны, обновление промышленного и аграрного потенциала относительно внутренних необходимостей и заданий по увеличению эффективности экспорта.

Одним из направлений развития экономики Программы «Украина-2010», является развитие машиностроения, и, в частности, автомобилестроения. Так, в отрасли автомобилестроения, основным заданием является возрождение отечественного производства легковых автомобилей (прежде всего малого и среднего класса), ориентированного на внутренний и внешний рынок, создание разветвленной сети их сервисного обслуживания. На основе этой программы, ЗАО «ЗАЗ» разработал перспективный бизнес-план. Цель и задачи бизнес-плана ЗАО «ЗАЗ» - спланировать финансовую, промышленную и сбытовую деятельность компании по реализации инвестиционного проекта, согласно с потребностями рынка, на базе макроэкономических показателей положенных в основу Программы стратегического развития «Украина-2010». Автомобильная промышленность - отрасль, глубоко интегрированная во многие отрасли экономики страны. На общий уровень развития автомобилестроения влияет значительное развитие всех отраслей промышленности: металлургии, химической, электротехнической, резинотехнической и т.д.

В свою очередь развитие автомобилестроения оказывает влияние на общий рост экономики страны. Исходя из этого, проект инвестирования в автомобильное производство не может рассматриваться без увязывания с прогнозами развития страны в целом.

Основным документом, обуславливающим стратегию развития экономики Украины в целом, является Программа «Украина-2010». Отличительной особенностью, которой, от всех существующих, является увязывание с индексом цивилизованного, общественного развития, как интегральной оценки уровня цивилизованности страны.

Определение этого уровня базируется на ключевых стандартах уровня жизни: валовый внутренний продукт (ВВП) на душу населения и средняя заработная плата, продолжительность жизни, количество студентов на 1000 чел. населения.

С одной стороны — легковой автомобиль - это технически сложный продукт, а с другой - товар народного потребления. Эти его качества определяют связь между объемом рынка автомобилей и уровнем благосостояния народа. Из этих выводов следует прямая зависимость емкости рынка, и как следствие, выполнение инвестиционной программы от таких макроэкономических показателей как валовый внутренний продукт на душу населения и среднего уровня заработной платы. Существование этой зависимости положено в основу бизнес-плана. Основные положения бизнес плана ежегодно корректируются в зависимости от изменений макроэкономических показателей развития Украины.

Производство и перспективы его развития ЗАО «ЗАЗ» специализируется на производстве легковых автомобилей различных классов. Автомобили, особенно малого

класса, разработаны ОАО "АвтоЗАЗ", другие модели компании «Дэу» или предприятиями которые входят в ее состав [1,2].

1. Автомобили, особенно малого класса, представлены семейством хорошо известных автомобилей "Таврия". Базисная модель семейства - модернизированный автомобиль ЗАЗ - 110206 "Таврия-Нова" (переднеприводная компоновка с поперечно расположенным двигателем, двухобъемным кузовом). Все модели семейства отвечают современным требованиям безопасности конструкции, которые действуют в странах СНГ. Семейство состоит из таких моделей:

- 110216 - пассажирская модификация в исполнении "люкс";
- 110240 - пассажирская модификация с кузовом типа "фургон" со ступенчатыми задними дверьми;
- 110260 - грузовая модификация на базе 110240; "Славута"
- 110270 - пассажирская модификация для инвалидов, у которых травмирована или отсутствует одна нога;
- 110280 - пассажирская модификация для инвалидов, у которых травмирована или отсутствует обе ноги;
- 1105 - пяти-дверная пассажирская модификация с кузовом типа "универсал";
- 110550 - грузовая модификация с кузовом типа "пикап";
- 1103 - пяти-дверная пассажирская модификация "Славута" с кузовом типа "лифтбек".

2. ЗАО "ЗАЗ» выпускает методом крупноузловой сборки автомобили конструкции "Дэу" трех классов:

- модель "Ланос" класса "В" (первый средний);
- модель "Нубира" класса "С" (средний);
- модель "Леганза" класса "Д" (выше среднего).

Автомобили "Ланос", "Нубира", "Леганза" разработаны компанией ДЭУ в 1994-1997 годах силами корейских, итальянских, немецких, английских специалистов и являются переднеприводными автомобилями, как по дизайну, так и по конструкции: с двумя - тремя типами кузовов для каждой модели, двумя - четырьмя коробками передач одна из которых автоматическая. Автомобили оснащены современнейшими устройствами - гидроусилитель руля, автоматическое регулирование сидений, автоматическая система кондиционирования воздуха, антиблокировочная система тормозов, надувные подушки безопасности и прочее, обеспечивающие комфорт и безопасность водителя и пассажиров.

Обновление продукции ЗАО "ЗАЗ" планируется осуществить за счет освоения в производстве модернизированных и новых автомобилей.

1. Первым в программе обновления продукции стоит автомобиль «S» - новая модель компании «Дэу - Мотор». Ее основная концепция состоит в разработке многофункционального автомобиля с новым типом несущей части кузова, оптимальным набором функций и прогрессивным решением безопасности конструкции. Модель должна обеспечивать достаточный уровень комфорта, принятого для автомобиля малого класса (верхний сегмент В) к которому она принадлежит.

2.Следующим шагом освоения новой продукции будет выпуск автомобиля «Ж». Модернизация касается - дизайна, экстерьера и интерьера кузова, расширения безопасности конструкций, улучшение комфорта и показателей экологичности и экономичности модели.

3. Как и предусмотрено инвестиционной программой семейство автомобилей «Таврия» должно быть заменено новым автомобилем «Х», в том же классе.

Семейству автомобилей «Х», сохраняя лучшие достижения моделей «Таврия», необходимо обеспечить современный дизайн, выполнения всех требований безопасности конструкции, которые будут введены с начала выпуска, улучшение комфорта для пассажиров, простоту в эксплуатации и экономичность.

4. Производственной программой ЗАО «ЗАЗ» предусматривается сборка методом SKD автомобиля высокого или представительного класса под названием «Ч». Автомобиль «Ч» - элегантная и солидная машина в этом классе разработана корейскими специалистами с использованием на лицензионной основе конструкторских решений других фирм.

Главным достижением безопасности конструкции этого автомобиля является способность автомобиля выдерживать лобовые удары с перекрытием 40% (наиболее распространенные аварии) и превышением нормативных требований безопасности в 2,5 раза.

Надувные подушки безопасности - две традиционно впереди, по одной в каждой двери. Ремни безопасности для передних и двух задних пассажиров.

В то же время «Ч»-автомобиль не только для пассажиров, но и для водителя, то есть для богатых людей, которые отдают предпочтение самостоятельному управлению автомобилем. Для этого место водителя имеет память регулирования и автоматическую настройку регулирования кресла, зеркал и рулевой колонки. Эта же система отличает посадку и выход водителя, автоматически убирая назад сидения и передвигая рулевую колонку каждый раз, когда открываются двери водителя. На автомобиле установлена усовершенствованная аудиосистема с 10-тью громкоговорителями, климатическая установка с подачей воздуха в салон через специальный фильтр и адсорбирующие вещества, для эффективности вентиляции салона в крыше, смонтирован выдвижной люк с электроприводом, на каждом окне нанесена пленка, отталкивающая инфракрасные излучение.

Таким образом, «Ч» - автомобиль высокого класса, в котором в максимальном размере внедрены все достижения безопасности и комфорта.

5. Предприятие намеревается организовать методом SKD популярных в последнее время среди богатых деловых людей роскошных машин под именами «М» и «К». Эти автомобили разработаны в Великобритании по заказу корейской компании «Ссанг - Йонг», которая входит в состав «Дэу». Спроектированы эти автомобили с учетов всех европейских и международных норм безопасности и экологии. Им присущ современный, даже ультрасовременный дизайн, высокая степень надежности, экономичность, долговечность и мировая слава, которая обеспечивает им высокое качество.

Высокий уровень комфорта - передние сидения с боковой поддержкой и тремя механическими регуляторами, три варианта климатической установки, система круиз контроля, электрические регуляторы, оснащение салона деревом и кожей и др.

Прекрасный комфортабельный салон ставят автомобилям «М» и «К» в ряд наилучших.

6. Параллельно с производством автомобильной фирмы «Дэу» предприятие намеривается наладить выпуск автомобилей «А». Модель «А» - автомобиль последнего поколения европейского отделения Дженерал Моторс класса «В». Начало выпуска с весны 1998 г. и является одной из самых массовых в Европе и самой «многотиражной» моделью фирмы. Модель «А» не только отвечает всем европейским требованиям безопасности и экологичности конструкции, но и оборудована устройствами, которые характерны для машин более высокого класса.

Инвестиционная программа развития сети продаж и послепродажного обслуживания ЗАО «ЗАЗ» на 1999-2007 г. предусматривает реконструкцию и

строительство новых станций технического обслуживания и автосалонов в больших городах Украины, создание региональных складов запасных частей и автомобилей, которые будут оснащены автосервисным оборудованием [1,2].

Планом развития 1999-2007 г.г. предусматривается:

1. Реконструкция и реновация существующих автосалонов и их приведение в соответствие с современными нормами и корпоративными требованиями на общую сумму 705 тыс. долларов США.

2. Приобретение или строительство быстро собираемых модулей для автосалонов и демонстрационных залов в районных центрах и больших городах Украины на общую сумму 2894 тыс. долларов США.

3. Создание 8-ми современных региональных составов автомобилей на сумму 800тыс. долларов США.

4. Приобретение или строительство типовых моделей станций технического обслуживания во всех региональных центрах и больших городах Украины на общую сумму 3320 тыс. долларов США.

5. Реконструкция и реновация существующей сервисной сети относительно корпоративным требованиям совместного предприятия на сумму 1934 тыс. долларов США.

6. Приобретение современного автосервисного оборудованияси специального инструмента на общую сумму 6652 тыс. долларов США для оснащения собственной сети и передача ее в аренду дилерам.

7. Создание 8-ми региональных складов запасных частей на сумму 1600 тыс. долларов США.

8. Приобретение 25 магазинов по реализации запасных частей на су луживания мму 1200 тыс. долларов США. В целом предусматривается инвестировать в развитие сети продаж и послепродажного обслуживания в 1999-2007 г.г. - 19015 тыс. долларов США.

Украина имеет очень привлекательный автомобильный рынок. Это объясняется тем, что Украина одна из крупных стран в Европе, экономика которой находится в послекризисном состоянии, но готова к значительным переменам в лучшую сторону. Просматривается быстрое развитие торговли в розницу и оптом, малого бизнеса, международной торговли. Начинает развиваться сеть станций технического обслуживания. Необходимо также отметить прекрасный инжиниринг, квалификацию кадров по обслуживанию автомобилей [3,4].

В Украине ЗАО «ЗАЗ» являлся основным производителем легковых автомобилей. В 80-х годах мощность автозавода - 150000 штук автомобилей в год. Однако, в связи со сложной экономической ситуацией в стране, производство автомобилей на предприятии сократилось до 15401 автомобилей в 2001 году:

- автомобилей "Таврия" 9977 штук;
- автомобилей "Дэу" 5424 штук.

Следует отметить, что парк легковых автомобилей Украины, наряду с уменьшением объемов выпуска автомобилей основного производства, несколько увеличился: с 1,4 млн. штук в 1990 году до 3,26 млн. штук в 2001 году, что объясняется ввозом на территорию Украины подержанных автомобилей (иномарок). Также в стране существует дефицит собственников автомобилей 135,0 автомобилей на 1000 человек в 2001 году. Это в сравнении с остальными странами составляет малую долю: Польша - 222,2, Болгария - 188,7, Венгрия - 232,6, Чехия - 344,8 штук автомобилей на 1000 человек. Это объясняется низким уровнем жизни населения, который характеризуется показателями валового внутреннего продукта (ВВП) на душу населения и средней зарплатой [4,5].

Согласно вышеизложенному, необходимо рассмотреть спрос на автомобили. Для прогнозирования спроса применяется обратный экономический подход, при котором коррекция между ВВП на душу населения и спросом на автомобили описывается функцией, рассчитанной на основе статистических данных стран с разным уровнем развития экономики и насыщенности рынка автомобилями.

Для определения уровня спроса применяются макроэкономические данные с 1990 года по 2000 год - Болгарии, Польши, Румынии, Венгрии, Украины; "Макроэкономический анализ стран мира за 2000 год; "финансовой компании "Трай Сервис" (Россия); анализ 2000 года Plan Econ; прогнозы 2001 года компании PWC/ [1,3].

Прогнозы развития экономики Украины базируются на программах правительства Украины "Украина-2010" и прогнозах мирового банка на 2001-2002 год. Прирост автомобилей прогнозируется с учетом прироста автомобилей в западноевропейских странах при достижении одинакового с Украиной уровня ВВП на душу населения.

Таким образом, в соответствии с программой «Украина-2010» и прогнозом Мирового Банка с 2004 года прогнозируется значительное увеличение персональных доходов. Следовательно, увеличится покупательная способность населения, что и является одним из основных условий в прогнозировании тенденции увеличения количества автомобилей на 1000 человек в Украине к уровню западноевропейских стран.

Список литературы

1. Семенов Г.А., Семенов А.Г. Организация и планирование хозяйственной деятельности на предприятии: Монография.- Запорожье: ЗГИА, 2001.- 174 с.
2. Семенов Г.А., Панкова М.А., Семенов А.Г. Экономика предприятия: Учебное пособие с грифом МОН Украины.- Запорожье: ЗГИА, 2003.- 251с.
3. Інвестиційна політика в Україні: досвід, проблеми, перспективи: Монографія / Чумаченко М.Г., Аптекар С.С., Белопольский М.Г. та інші. Відп. ред. М.Г. Чумаченко, АЕН України, ІЕП НАНукраїни.- Донецьк: ТОВ “Юго-Восток ЛТД”, 2003.- 292 с.
4. Панкова М.О. Розвиток інвестиційних процесів в Україні: Монографія.- Запоріжжя: ЗДІА, 2003.- 358 с.
5. Мерзляк А.В. Механізм державного управління інвестиціями: регіональний аспект.- К.: Вид-во УАДУ, 2002.- 300 с.

Розглянуті питання інвестиційного розвитку машинобудівного заводу ЗАО “ЗАЗ”. Показаний передбачувальний прогноз розвитку компанії до 2010 року та намічені головні етапи упровадження нових типів автомобілів.

Questions of investment development buildautomobiles a factory ZAO ”ZAZ”are considered. The prospective forecast of development of the company till 2010 is shown and the basic stages of introduction of new types of automobiles are planned.

УДК 657.471.1

Н.С. Прокопенко, д.-т.
Інституту аграрної економіки УААН

Податкове регулювання фінансово-господарської діяльності

У статті розглядаються питання про бюджетно – податкове регулювання, та пропонуються методи наповнення бюджету через податкові механізми.
бюджетно-податкові відносини, податкове регулювання, фонд фінансової підтримки регіонів, ефективна податкова система

Ступінь впливу держави на економічні процеси через механізми податкових відносин визначаються цілями бюджетно – податкової політики і залежить, головним чином, від вибору її пріоритетів.

Одразу після здобуття Україною незалежності одним з найголовнішим завдань стало завдання створення податкового законодавства заснованого на нових ринкових засадах. З того часу було прийнято значну кількість законодавчих та інших нормативних актів, які були покликані врегулювати цю сферу життя держави, і на протязі всього цього періоду постійно йшов, і не припиняється сьогодні, процес реформування податкового законодавства.

Проблемі реформування податкової системи призначена значна кількість публікацій вітчизняних і зарубіжних авторів. Серед них слід виділити роботи О.М.Алимова, О.І.Амаші, В.М.Бородюка, В.І.Голікова, В.М.Геєця, Б.Є.Квасюка, Н.С.Герасимчука, І.І.Лукінова, С.І.Дорогунцова, Б.Я.Панасюка, М.Г.Чумаченка та інших.

Податковій системі і податковому регулюванню присвячені наукові дослідження В.Л.Андрущенка Л.М.Бабіча, О.Д.Василика, М.Я.Дем'яненка, Н.І.Костіної, Д.В.Полозенка, В.М.Федосова, а також російських вчених І.В.Горського. Д.Г.Черніка, Т.Ф.Юткіної та інших.

Однак питання податкового регулювання економіки господарюючих суб'єктів не мають остаточного методологічного та практичного вирішення. Потребує теоретичного обґрунтування соціально-економічна природа податків, недостатньо опрацьовані теоретичні засади регулюючої функції податкової системи, напрями та перспективи удосконалення податкових механізмів регулювання економіки.

Таким чином, відсутність комплексного теоретико-методологічного вирішення проблеми регулюючого потенціалу податкового механізму, не розробленість методичних підходів до формування механізму оподаткування, актуальність пошуку обумовили зміст даної статі.

Мета статті – викласти теоретичні та методологічні основи податкового регулювання економіки.

Регулюючий вплив податків на господарське життя має багатосторонній характер. Податкове регулювання окремих сфер фінансово-господарської діяльності відрізняється від регулювання прибутків бюджету. Початкова умова у виборі методів податкового регулювання повинна бути одна : імперативне втручання в хід відтворювальних процесів має бути економічно доцільним і виваженим.

Податкове регулювання один з найбільш мобільних елементів податкового механізму і сфери державного податкового менеджменту. Стержень податкового

регулювання складає система економічних заходів оперативного втручання в хід виконання податкових зобов'язань. Методи податкового регулювання є складовим елементом науково обгрунтованої податкової концепції, що приймає при затвердженні парламентом країни характер законодавчої норми, обов'язкової для виконання.

Принципові підходи до регулювання податкових правових відносин в багатьох країнах визначені основним податковим законом - Податковим кодексом, Зведеними правилами фінансового регулювання, а також законодавством, яке регулює правові відносини майнового характеру, зовнішньоекономічну діяльність і торгівлю. Податкове регулювання - найбільш складна конструкція податкових правових відносин, оскільки в ньому стикаються економічні інтереси в тій точці зіткнення, прогнозувати яку досить важко. В українській практиці цією областю протиріч є встановлення пропорцій розподілу (закріплення) податкових надходжень по ланках бюджетної системи, а також визначення бюджетно-податкових повноважень центра і місць. Ці проблеми вимагають спеціального аналізу.

Українська податкова практика потребує інтегрованих правил розв'язання проблем правового регулювання бюджетно-податкових правовідносин, які може забезпечити лише Бюджетний і Податковий кодекс. Основу державних фінансів складають податки, позики і витрати. Ці категорії визначаються станом економіки, тому вони повинні розглядатися як основний елемент державного управління і регулювання економіки взагалі. Норми такого регулювання повинен визначати саме Податковий кодекс, щоб уникнути різних тлумачень вимог до податків, позик і витрат, що мають місце в наш час. Зміст і цілі податкового регулювання приречені регулюючою функцією системи оподаткування. Отже, цей процес об'єктивно необхідний, і його результат залежить від адекватних методів, відповідно до стану реальної економіки. Використання методів податкового регулювання пов'язане з рядом протиріч, які випливають з фіскальних традицій оподаткування. Тому з економіко-правових і технічних позицій максимальна реалізація регулюючих можливостей податку, як такого, задача надто складна. Ще більш ускладнене податкове регулювання в умовах економічних криз. В Україні податкове регулювання прибутків бюджету здійснювалося різними методами, переслідуючи мету балансувати прибутки і витрати бюджетів. Відмінності методів податкового регулювання зумовлені властивостями конкретного податку, а також задачами, що стоять перед розробниками бюджету. У залежності від мети і області застосування методів податкового регулювання вони можуть бути поділені на три взаємодіючі групи: систему податкових пільг (преференцій), заходи санкційних дій і методи бюджетно-податкового балансування. Останні займають особливе місце в системі податкового регулювання, оскільки вони можуть здійснюватися як за рахунок особливих преференцій регіонам, так і за рахунок застосування заходів, що посилюють бюджетно-податковий режим (наприклад, припинення надання бюджетних кредитів, обмеження комерційного кредитування регіональної власності під гарантії Уряду України і ін.). Відведення особливого місця в системі податкового регулювання методам бюджетно-податкового балансування пояснюється їх методичними властивостями. За допомогою трансфертів, субсидій, субвенцій, дотацій, урядових бюджетних кредитів і інших способів досягається баланс між прибутками і витратами регіональних бюджетів. Ці методи відносяться вже до сфери бюджетного фінансування, тобто до витрат держави.

У наш час одні податки закріплені за певними ланками бюджетної системи, вважаються власними (закріплені прибутки), інші тільки частково поступають до тих або інших бюджетів (регулюючі прибутки). З цією метою в Бюджетному кодексі встановлюються норми (квоти) податкових відрахувань від суми регулюючих податків або визначається процентне розмежування єдиної ставки податку. Частки податкових

надходжень до бюджетів різних рівнів встановлюються в залежності від особливостей бюджету, що формується і бюджетно-податкової політики державного бюджету. Метод процентних відрахувань від прибутків (податків) традиційний. Він застосовувався задовго до законодавчого оформлення української податкової системи в 1991 р. У 1995, 1996 рр. він зазнав модифікації, але принципово не змінився. Квотування податків частково збережено в бюджеті і до теперішнього часу.

Певну трансформацію зазнав метод відсоткових відрахувань від прибутків (податків) державного бюджету з введенням в практику міжбюджетних відносин трансфертного регулювання. (Слово «трансферт» походить від латин. Iransfero "переношу"). Трансферт являє собою адресну фінансову допомогу регіонам, потребуючим централізованого поповнення прибуткової бази. Практично ті ж процентні відрахування від регулюючих прибутків (податків). Відмінність в тому, що трансфертні відрахування здійснюються від податків, що законодавче визначаються і концентруються в спеціальному фонді фінансової підтримки регіонів. Кардинальних методологічних змін в змісті процесу податкового регулювання і методах його практичного використання не сталося. Вибір регіону-реципієнта в більшості випадків суб'єктивний (лобіювання у парламенті, необхідність заборони сепаратистських настроїв в ряді регіонів та ін.).

У цей час в системі вітчизняного податкового регулювання, поряд з економічно обґрунтованими методами балансування економічних інтересів, застосовуються і заходи адміністративного впливу. Це пов'язано з податковими неплатежами, які, як пояснюють експерти, викликані двома причинами. По-перше, з початку 90-х років лібералізація економіки вилилася у вседозволеність розподільчих дій. Держава не змогла своєчасно забезпечити жорсткий контроль за ходом приватизації, що спричинив розподіл бюджетних ресурсів і майна в супереч загальнонаціональним інтересам. У 1997 році робилися спроби припинити розростання фінансових конгломератів, які переслідували свої відомчі фінансові цілі, і перетворити їх в законослухняних платників податків і інвесторів реального сектору економіки. По-друге, безконтрольність держави в системі розрахунково-платіжних відносин привела до розладу грошового обігу, наповнення ринку грошовими сурогатами, поширення бартеру. Еклектично сформована податкова система в цих умовах сприяла наростанню інфляційних процесів.

У розв'язанні проблем податкового, як і всякого іншого, економічного регулювання державою відтворюючих пропорцій величезне значення має неформальна приватизація, розширення кордонів приватної власності. Неформальна приватизація зводить державну власність до необхідного мінімуму, робить можливим створення конкурентоздатних виробництв, усуває монополізацію галузей з їх одноосібним веденням економічної політики в супереч суспільним інтересам.

Підсумки проведеної в Україні приватизації невтішні: корінних змін у відносинах власності не сталося, в коло реальних власників широкі верстви населення не включені, оскільки володіння акціями приватизованих підприємств має формальний характер.

Розв'язання проблем власності, поділ майнових прав і відповідальності перед державою, її суб'єктами, а також між підприємствами і громадянами в законодавчому порядку, створення могутнього середнього класу власників - все це неодмінні умови розв'язання проблем фінансово-бюджетного і податкового регулювання економіки. Це найважливіше соціально-політичне питання. У його вирішення повинні включитися широкі верстви населення, що делегують права встановлення податків своїм обранцям у владі. Податкові відносини це передусім відносини власників. Тому без урегулювання відносин власності неможливо створити ефективну податкову систему.

Розв'язання цієї проблеми буде сприяти оптимізації державних витрат і тим самим встановленню обґрунтованої межі податкових вилучень. Зростання корпоративних і особистих прибутків у більшості громадян за рахунок неформальної приватизації і зменшення податкового тягаря приведе до зменшення і соціальних бюджетних виплат. Фірми зможуть направляти велику частку свого прибутку на поліпшення добробуту своїх працівників, а громадяни не тільки забезпечити свій прожитковий мінімум, але і зробити необхідні накопичення. Власник, придбаваючи економічну свободу, здатний потурбуватися про себе самостійно. Єдино істотною соціальною виплатою держави залишаться пенсії інвалідам з дитинства, потерпілим від екологічних катастроф та ін.

При розв'язанні питань про банкрутство і демонополізацію потрібно виходити з чіткого визначення наступних основних характеристик стану власників. Потрібно знати: по-перше, яка структура власності і хто безпосередньо управляє цією власністю в рамках конкретної фінансово-господарської одиниці? По-друге, яка величина основних фондів, рівень технологічної досконалості виробництва? По-третє, який характер контролю за фінансовими потоками, хто його здійснює і яка, міра відвертості його результатів? Відповідь на ці запитання можна отримати шляхом проведення оперативного контролю визначення оцінки фінансового стану фірми незалежним аудитором.

Українська система заходів податкового регулювання, що діє з 1991р. не усунула непряму, а іноді і пряму державну підтримку великих корпорацій і монополій за рахунок відносно невеликих підприємств. Не обмежений диктат природних монополій в сферах цінової і тарифної політики. Це зводить на нівець зусилля держави, направлені на більш істотне використання стимулюючої ролі оподаткування.

У сфері податкового регулювання економіки (темпів і рівня розвитку продуктивних сил, інвестиційних процесів) особливе значення має оптимізація податкових ставок. Теоретичне значення даного процесу полягає в досягненні відносної рівноваги між податковими функціями: фіскальної і регулюючої. Саме їх паритет важливий для практики. Всім економістам відомий так званий «ефект Лаффера», коли податкові вилучення, що перевищують критичний поріг (35% від сукупного прибутку), приводять до різкого падіння як суми прибутку, так і самих податкових надходжень.

Побудова раціональної податкової системи залежить від економічно обґрунтованої її внутрішньої структури, і передусім від розміру податкових ставок. Градація податкових ставок являє собою важливу частину системи податкового регулювання. Розрахунок оптимального рівня податкових ставок процес надто складний і трудомісткий. Тут передусім необхідне економічне обґрунтування з метою оптимізації державних витрат, приведення їх у відповідність з можливостями реальної економіки, усунення інфляційної складової при розрахунках валового внутрішнього продукту (ВВП), емісійних методів збільшення прибутків бюджету, і багато чого іншого, що приводить до штучного зростання показника ВВП і залучає до зрушення номінально існуючу грошову масу.

До складу методів податкового регулювання, увійшли ті, які широко застосовуються у всьому світі при розв'язанні інвестиційних проблем, проведенні протекціоністської політики, регулюванні попиту і пропозицій при виконанні державних соціальних програм.

У залежності від способів реалізації податкове регулювання поділяється на дві взаємопов'язаних сфери: податкові пільги і податкові санкції. Оптимальне поєднання цих підсистем забезпечує гнучкість оподаткування і зрештою результативність податкової політики. Поточні коректування податкової системи впливають на розвиток економічної кон'юнктури. Податкове стимулювання інвестиційних процесів,

зовнішньоекономічної діяльності здатне позитивно вплинути на всю структуру господарського комплексу країни.

Необхідність поточних податкових коректувань через систему пільг і санкцій диктується динамічним характером відтворюючих процесів. Економічні реалії, що склалися на момент законодавчого прийняття оновленої податкової системи, можуть істотно відрізнятися від тих, які виникнуть до кінця фінансового року. Враховувати цю нестійкість економіко-соціальних і суспільно-політичних відносин і викликана сукупність заходів податкового регулювання.

Світова податкова практика виробила цілий комплекс принципів організації системи податкового стимулювання. Основними серед них є наступні:

застосування податкових пільг не повинне носити виборчого характеру в залежності від форми власності, виду діяльності, суб'єктивної оцінки їх важливості лобістським угрупуванням в парламенті;

податковому пільгуванню невластиві неекономічне примушення і обов’язковість застосування;

податковим пільгам за їх внутрішньою природою невластивий чисто адміністративно-командний характер застосування;

інвестиційні податкові кредити надаються виключно групам платників, що забезпечують виконання інвестиційних програм загальнодержавного призначення;

застосування податкових пільг не повинне впливати на зменшення прибутку ні бюджету, ні корпорацій і особистим економічним інтересам;

порядок формування пільгової податкової теки визначається. на загальнодержавному рівні, затверджується в законодавчому порядку центральною владою;

на місцевому рівні застосування пільг здійснюється в рамках, що визначаються вищим законодавством.

Таким чином, податкове регулювання, яке здійснюється через економічно обґрунтовану систему пільг, являє собою взаємозумовлений комплекс податкових преференцій стратегічної дії, що компенсує фінансові втрати під час випуску нової і конкурентноздатної продукції, модернізації технологічних процесів, посилює основи малого і середнього виробничого бізнесу.

При виробленні методів податкового регулювання важливе значення має облік їх соціальних наслідків. Соціологічні дослідження оподаткування виступають як найважливіша область науково-практичних дій. Глибокі соціологічні дослідження служать базою для розробки і прийняття державою економічно обґрунтованих концепцій розвитку оподаткування не тільки на один-два роки, але і на більш віддалену перспективу. Аналіз динамічних рядів таких показників сприяє уявленню про тенденції оподаткування і раціональність державних витрат. Це, в свою чергу, складає предмет парламентських слухань з питань преференцій для окремих регіонів, галузей, груп підприємств і громадян.

Умови зміни суспільно-політичної, а в зв'язку з цим фінансово-господарської орієнтації перешкоджають застосуванню переважно економічних методів регулювання, що відповідають ринковим законам. Тому українська система податкового регулювання мала в 1993-2000 роках такі специфічні методи, як взаємозаліки податкової заборгованості, “погашення” бюджетних недоплат казначейськими векселями, податкова амністія, списання недоплат для вибраних галузей і монополій. Всі ці тимчасові заходи не вирішили проблем бюджетно-податкового регулювання. По мірі стабілізації економіки і політики такі методи не повинні застосовуватися в системі податкового регулювання.

Важливою умовою оптимальності податкового регулювання є скорочення числа індивідуальних пільг. Єдиний адресат податкових преференцій, товаровиробник, який забезпечує випуск продукції, здатної конкурувати на світовому ринку. Економічним обґрунтуванням податкової пільги, що надається, служить облік геополітичного чинника, місце розташування виробника, природнокліматичних і інших об'єктивних відмінностей територій, що зумовили розрив стартових умов їх виходу на ринок. Державна, економічна, в тому числі, податкова політика повинна бути направлена на вирівнювання економічних умов розвитку територій не за рахунок фінансових потоків, а шляхом надання їм можливостей самостійно організовувати і використати існуючий економічний потенціал. При недостатності цього проблема вирішується через систему цільових бюджетних кредитів, що надаються на зворотних і оплачуваних умовах як з обласного бюджету, так і з бюджетів економічно розвинених регіонів. Терміни погашення таких кредитів визначаються економічними можливостями регіону вийти на середній рівень споживання товарів і послуг на душу населення. Економічна свобода для ефективного розвитку регіональних економік, це передусім економічна свобода підприємницької діяльності на їх територіях. Для цього повинна служити вся система методів податкового регулювання і кожний метод нарізно.

В статті розкриті лише основні питання податкового регулювання фінансово-господарської діяльності, пов’язаної із визначенням певних властивостей податкових механізмів регулювання економіки.

Список літератури

1. Д.Костюк “Ще раз про “податкову” та “бухгалтерський” амортизацію.” В Ж. “Податки та бухгалтерський облік”, 14 грудня 2000 р. №89(343), с.17
2. ЗУ “Про оподаткування “прибутку підприємств”
3. ЗУ “Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні” від 16.07.1999
4. №996-XIV
5. Про внесення змін в Закон України “ Про оподаткування прибутку
6. підприємств “
7. № 349-IV від 24.12.2002р.
8. Н.Яновська “Активи одні, обліків два” в Ж. “Податки та бухгалтерський облік”, 11 вересня 2000 р. №52(306) с.33
9. П(С)БО №1
10. П(С)БО №9
11. П(С)БО №15
12. П(С)БО №16
13. Проект податкового кодексу.
14. Юткіна Т.Ф. Налоги и налогообложения: Учебник . – М: ИНФРА –М. 1999.-429с.

В статье рассматриваются вопросы про бюджетно-налоговое регулирование и предлагаются методы пополнения бюджета через налоговый механизм.

In clause questions about budgetary-tax regulation are considered and methods of updating of the budget through the tax mechanism are offered.

УДК 346.543 (477)

О.І.Авраменко, ас.
Кременчукський державний політехнічний університет

Законодавча база інвестування: сучасність і перспективи

В роботі зроблено огляд податкового законодавства, яке прямо чи опосередковано впливає на інвестиційну діяльність, підкреслено його позитивні і негативні сторони. Запропоновано шляхи стимулювання надходження інвестицій через внесення відповідних змін до податкового законодавства.
інвестування, оподаткування, основні фонди

Однією з причин непривабливості нашої країни для інвесторів є нестабільність законодавчої бази інвестування, що є особливо актуальним на сучасному етапі і негативно впливає на підвищення інвестиційної активності регіонів.

Так, А.Сухоруков визначив, що “До негативних рис інвестиційного клімату на сьогодні слід віднести:

- відсутність податкового, господарського та цивільного кодексів України …” [5,ст.26].

Відмічено, пріоритет у залученні як вітчизняного, так і іноземного капіталу належить спеціальним економічним зонам (СЕЗ) та територіям приоритетного розвитку (ТПР).

Але чому, за рахунок яких факторів СЕЗ та ТПР є більш привабливими для інвесторів? Чи насправді створення цих зон є вирішенням проблеми?

Метою даної статті є аналіз діючого законодавства, яке так чи інакше впливає на привабливість України для інвесторів, та внесення пропозицій щодо його оптимізації.

З проголошенням незалежності перед Україною гостро постало питання не втратити конкурентноздатності держави на світовому ринку. Одним з приоритетних завдань стало вирішення проблем в інвестиційній галузі, тому що роль держави як інвестора та практична відсутність внутрішніх інвестиційних ресурсів зумовила економічний спад у всіх галузях промисловості.

Для того, щоб вийти з цього стану, необхідно було реформувати структуру економіки України, підвищити конкурентоспроможність продукції, створити нові робочі місця та нові підприємства, застосувати нові технології. Все це можна було здійснити лише за умови залучення іноземного капіталу у вигляді інвестицій та кредитів. Однак головним джерелом залучення інвестицій у реальний сектор є реальні іноземні інвестиції, які надходять у вигляді обладнання, машин, механізмів і т.д. А їх надходження тісно пов’язане з стабільністю діючого законодавства.

За 2002 рік засоби масової інформації відмічають зростання економічних показників промисловості України (за даними Статкомітету СНД, ріст ВВП в Україні зріс в середньому на 7% у першому кварталі 2003 року, порівняно з аналогічним періодом 2002 року), хоча інвестиційний клімат залишається несприятливим. Як і раніше, перше місце за обсягом надходження інвестицій займає харчова промисловість, де можна одержати прибуток від вкладених коштів в найкоротші строки, не боячись постійних змін податкового законодавства.

У 2002 році приріст виробництва на підприємствах харчової промисловості становив 8,4% порівняно з 2001 роком.

Постійно змінювана інвестиційна політика України відображається в законодавстві про інвестиційну діяльність, яке, з урахуванням специфіки економічних процесів країни, вимагає визначення і вдосконалення практичного досвіду залучення інвестицій. Закон України "Про інвестиційну діяльність" від 18.12.1991р. започаткував розвиток законодавства про інвестиційну діяльність в нашій державі, яке на певних етапах передбачало надання різного виду пільг інвесторам, а згодом їх відміняло. Це дало підставу говорити про недосконаліть та нестабільність інвестиційної політики в Україні.

Основною метою податкової політики держави є стимулювання її економічного розвитку, що передбачає стимулювання інвестиційної діяльності в Україні. Підприємствам з іноземними інвестиціями, з урахуванням українського виробника, згідно закону України "Про іноземні інвестиції " від 13.08.1992р., надавались пільги з податку на прибуток і податку на додану вартість. Але цей закон було скасовано вже у 1993 році Кабінетом Міністрів України, який прийняв Декрет "Про режим іноземного інвестування". Одночасно було скасовано ряд пільг, встановлених законом "Про іноземні інвестиції ".

Внаслідок цього іноземні і вітчизняні інвестори стали боятись вкладати кошти в економіку України, так як нестабільність податкового законодавства не дає впевненості у завтрашньому дні, а інвестиційний процес розрахований на певний період років.

Несприятливим фактором для іноземного інвестування в економіку України є не тільки нестабільність інвестиційного законодавства, але і невідповідність одних норм права іншим, при тому, що регулюють ці правові норми ідентичні правовідносини. Так, Закон України "Про внесення змін до деяких законів України з метою усунення випадків ухилення окремих підприємств, створених за участю іноземних інвесторів, від сплати податків, зборів (обов'язкових платежів)" передбачає внесення змін до законів "Про інвестиційну діяльність", "Про податок на додану вартість", "Про усунення дискримінації в оподаткуванні суб'єктів підприємницької діяльності, створених з використанням майна і коштів вітчизняного походження". Внесення змін до закону "Про інвестиційну діяльність" від 2002року іноземних інвесторів було позбавлено однієї з гарантій їх державного захисту: "Державні гарантії захисту інвестицій не стосуються питань… сплати ними податків, зборів (обов'язкових платежів)".

Хоча в іншому пункті цього закону говориться:"Держава гарантує стабільність умов здійснення інвестиційної діяльності…". І в цей час було внесено зміни до Закону України "Про податок на додану вартість", якими позбавлялись підприємства з іноземними інвестиціями ще однієї пільги: "… податковий вексель не може бути виданий на суму податкового зобов'язання з ПДВ під час митного оформлення товарів, що ввозяться (пересилаються) підприємствами з іноземними інвестиціями незалежно від форм і часу внесення даних інвестицій".

Проте в 2003році знову введено в дію норму закону "Про податок на додану вартість" для підприємств з іноземними інвестиціями, яка забезпечує право цих підприємств – платників ПДВ на видачу податкового векселя при ввезені товарів на митну територію України, але в більш жорсткому режимі: за умови надання митному органу статутних документів, які підтверджують наявність інвестицій з країн, з якими ратифіковані угоди про підтримку і взаємний захист інвестицій. Зміни носять все ж дискримінаційний характер, тому що обмежують право на видачу векселя з ПДВ інших інвесторів. Ця невелика пільга могла б прибавити додаткову кількість інвесторів і сприяти мобілізації інвестиційних ресурсів в Україні.

Аналіз інвестиційних процесів свідчить про те, що фінансування інвестицій найчастіше здійснюється за рахунок власних коштів підприємств. Але протягом тривалого часу законодавці надавали пільги іноземним інвесторам, обходячи стороною

українських суб'єктів підприємницької діяльності, які мали кошти і бажання вкладати їх в економіку України. До них застосовуюся жорсткий податковий і митний пресинг. Цей факт є ще одним доказом недосконалості вітчизняного законодавства.

Згідно Закону №93/96-ВР "Про режим іноземного інвестування" від 19.03.96р.: "Іноземні інвестиції – це цінності, що вкладаються іноземним інвестором в об'єкти інвестиційної діяльності …". Тобто переваги надаються не іноземному капіталу, а іноземному походження інвестора. Ця законодавча політика сприяла пошуку підставних іноземних інвесторів з метою скористатися деякими, іноді не значними, пільгами.

Так, майно, що ввозиться в Україну в якості внеску іноземного інвестора в статутний фонд підприємств з іноземними інвестиціями, звільняється від сплати мита. Замість цього видається простий вексель на суму мита з відстрочкою платежу на 30 календарних днів за умови, що протягом цього строку вказане майно буде зараховане на баланс підприємства.

Фактором, який обмежує інвестиційну діяльність, можна визнати і критерій віднесення підприємств до підприємств з іноземними інвестиціями. Так, згідно Закону № 93, цього статусу вони набувають тільки у випадку, якщо іноземна інвестиція зареєстрована і складає не менше 10% загальної суми статутного фонду. Особливо актуальним є дане питання зараз, коли іноземні інвестори бояться ризикувати великими сумами коштів.

Рисунок 1 – Динаміка прямих іноземних інвестицій в економіку України

З рис.1 бачимо, що введення в дію закону № 93 сприяло підвищенню надходжень прямих іноземних інвестицій в Україну. Проте, починаючи з 2000 року, становище знов погіршилось, що можна пояснити нестабільністю наявної нормативно-правової бази, а саме введення податкових роз'яснень і законів, які дезорієнтували платників податку (Закон "Про держбюджет 2002 року") і приводили до порушень податкового законодавства.

Закон України "Про ліквідацію дискримінації в оподаткуванні суб'єктів підприємницької діяльності, створених з використанням майна і коштів вітчизняного походження" від 2002 року скасував пільги для іноземних інвесторів і встановив для них національний режим інвестиційної діяльності. Це стало ще однією крайністю, в яку вдалися українські законодавці, надаючи і відміняючи пільги тим чи іншим суб'єктам підприємницької діяльності. Досвід минулих років та розвиток

інвестиційного законодавства показують, що пільговий режим необхідно надавати тим суб'єктам господарювання (незалежно від їх походження: вітчизняного чи іноземного), які вкладають засоби в економіку найбільш уразливих територіальних створень чи галузей промисловості. Саме така інвестиційна політика взята за основу створення спеціальних економічних зон (СЕЗ) і територій приоритетного розвитку (ТПР) в Україні. Її позитивні результати є вже сьогодні, і заслуговують особливої уваги та детального вивчення. Надання статусу СЕЗ та ТПР ряду територій України дозволило встановити спеціальний режим інвестиційної діяльності для суб'єктів підприємництва, які мають свідоцтво (ТПР) або дозвіл (СЕЗ) на реалізацію інвестиційного проекту та підписали контракт з місцевим органом самоврядування.

Спеціальний режим інвестиційної діяльності - це встановлений спеціальним законодавством особливий порядок здійснення інвестиційної діяльності, який включає в себе пільгові митний, податковий, фінансовий та інші режими, метою яких є активізація підприємницької діяльності та створення нових робочих місць.

Важливе значення для інвесторів мають фінансові пільги, надані деяким спеціальним економічним зонам і територіям пріоритетного розвитку. До них можна віднести: звільнення від сплати збору на обов'язкове соціальне страхування на-випадок безробіття (СЕЗ "Славутич"), звільнення від плати за землю (м. Харків, СЕЗ "Донецьк", Чернігівська область та інші); надходження в іноземній валюті від реалізації продукції (робіт, послуг), які вироблені в зоні, звільняються від обов'язкового продажу (СЕЗ "Донецьк", СЕЗ "Азов", СЕЗ "Славутич").

Незважаючи на позитивні моменти, які мають місце при встановленні спеціального режиму інвестиційної діяльності, є ще проблеми, які перешкоджають практичному здійсненню даного спеціального режиму. Наприклад, не в усіх СЕЗ і ТПР законодавчі нормативи звільняють від податку на додану вартість тих суб'єктів господарювання, які завозять обладнання.

Існує проблема, вирішити яку необхідно для подальшого функціонування спеціального режиму інвестиційної діяльності - це державні гарантії інвесторам, які передбачені спеціальними законами СЕЗ і ТПР.

Так, в законодавстві визначається, що у випадку ліквідації СЕЗ або ТПР держава гарантує збереження в повному обсязі всіх майнових і немайнових прав інвесторів, які здійснюють діяльність в СЕЗ або ТПР (ст. 12 Закону України "Про спеціальну економічну зону туристсько-рекреаційного типу "Курортополіс Трускавець", ст. 19 Закону України "Про спеціальні економічні зони і спеціальні режими інвестиційної діяльності в Донецькій області"). Але не зрозуміло, що законодавець укладає в поняття "майнові і немайнові права інвесторів"; чи входить до даної категорії той пільговий режим, який застосовувався до інвестора в період дії СЕЗ або ТПР. Якщо в цьому випадку мова йде і про пільги, які надаються суб'єктам інвестиційної діяльності, так чому конкретно не вказати, що за інвесторами зберігаються пільги на строк, встановлений контрактами між інвестором і місцевим органом самоврядування.

Відповідними законодавчими актами України створено 11 СЕЗ та введено спеціальний режим інвестиційної діяльності в 9 регіонах країн, який передбачає для суб'єктів, що реалізують інвестиційні проекти, звільнення від сплати ввізного мита та податку на додану вартість при ввезенні в Україну обладнання, матеріалів, сировини; плати за землю; податку на прибуток, отриманого в ході реалізації інвестиційного проекту. Згідно Закону України "Про прибуток" не включається до валового доходу суб'єктів інвестиційної діяльності "суми коштів, або вартість майна, що надходять платнику податку у вигляді прямих інвестицій, або реінвестицій у корпоративні права, емітовані таким платником податку".

В активізації інвестиційного процесу важлива роль належить податкам. Тому одним з його інструментів є введення в дію Податкового кодексу, метою якого є забезпечення стабільності і незмінності податкового законодавства держави, і, зокрема, такого гіганта нашої податкової системи як Закону України "Про оподаткування прибутку підприємств".

Суттєві зміни були внесені законом України від 24.12.2002р № 349-IV "Про внесення змін в закон України„ "Про оподаткування прибутку підприємств", серед яких можна виділити як позитивні, так і негативні.

Одним з позитивних факторів нового Закону можна назвати зниження ставки податку на прибуток з 30% до 25%. Проте у порівняні з розвинутими країнами ставка податку, на прибуток в Україні навіть нижча, ніж у деяких з них.

Тому не можна назвати високий рівень оподаткування прибутку причиною несприятливого інвестиційного клімату. Оцінюючи структуру бази оподаткування (формування валових доходів та валових витрат), бачимо, що фіскальний підхід податкової адміністрації сприяє зростанню рівня податкового вилучення коштів.

Згідно Закону № 349 валові витрати виробництва (обігу) збільшуються за першою з подій, що сталася раніше протягом звітного кварталу: або списання коштів з банківського рахунку платника податку в оплату товарів (робіт, послуг), або оприбуткування товарів, а для робіт, послуг - дата їх фактичного отримання. Аналогічно формуються валові доходи: або надходять кошти на банківський рахунок, або відвантажується товар. Коли законослухняний платник сплатить всі податки, він залишиться практично без коштів, тому що податок з прибутку він сплачує, якщо кошти навіть ще не надійшли на банківський рахунок (тобто фактично прибуток ще не отримано). Це призводить до ухиляння суб'єктів підприємницької діяльності від сплати податків, тому що не легко сплатити податок з прибутку, якого ще не має.

Продумана і виважена амортизаційна політика держави сприяє підвищенню привабливості інвестиційного клімату в Україні. Тому найбільших змін зазнала стаття "Амортизація" Закону № 349.

Спад виробництва за останні 10 років супроводжувався виведенням з дії основних засобів виробництва. Скасування норми прискореної амортизації основних фондів третьої групи стало несподіванкою на тлі позитивних змін, внесених до закону, тим більше, що Закон України "Про інвестиційну діяльність" визначає: „... регулювання умов інвестиційної діяльності здійснюється шляхом ... прискореної амортизації основних фондів".

Позитивним фактором стало надання певних свобод у виборі норм амортизації, а також суттєве їх підвищення. Введення четвертої групи основних фондів для матеріальних цінностей, які найшвидше морально зношуються, дозволяє прискорити їх оновлення, покращити стан і збільшити інвестиційні можливості підприємств. Але норма амортизації (15% на квартал), на наш погляд, не є достатньою для того, щоб запобігти швидкому моральному зношуванню електронних приладів. Необхідно застосувати амортизацію у більш високих нормах (до 100%).

Проте, хоча норми амортизаційних відрахувань і підвищились, їх можна застосувати лише до основних фондів, придбаних починаючи з 2004 року. Так що позитивний ефект від цього нововведення будемо мати тільки через кілька років.

Збільшився також і відсоток віднесення витрат на ремонт основних фондів до валових витрат (10%), хоча більшу частину суми, витраченої на ремонт, відносимо все ж на збільшення балансової вартості об'єкта чи відповідної групи.

На нашу думку, більш прогресивним було б віднести до валових витрат всю суму витрат на ремонт, і взагалі переглянути критерій віднесення матеріальних цінностей до основних фондів у податковому законодавстві.

Так, якщо розглянути формування оподатковуваного прибутку згідно Закону № 349:

$$ОП = СВД - ВВ - А$$

бачимо, що суми амортизаційних відрахувань не беруть безпосередньої участі в акумуляції коштів для придбання чи оновлення основних фондів, вони лише зменшують об'єкт оподаткування. А це зменшення було б більш суттєвим, якщо б витрати на придбання основних фондів повністю відносились на валові витрати. Зрозуміло, що вартість основних фондів, наприклад, першої групи досить висока, тому достатньо було б переоцінити критерій віднесення матеріальних цінностей до основних фондів (вище певної суми, наприклад, вище 10000 грн.), або встановити межу віднесення витрат на їх придбання до валових витрат.

Такі міркування викликані тим, що фінансовий стан більшості українських підприємств в даний час важкий, і запропоновані норми можна ввести як тимчасові, на певний період, з метою нагромадження підприємствами власних коштів, що є необхідною передумовою інвестиційної діяльності.

Зазначені зміни, зрозуміло, призведуть до суттєвого скорочення надходжень до бюджету. Компенсувати їх за рахунок підвищення рівня оподаткування приватного сектора немає можливості, тому що більшість населення на сьогоднішній день перебуває за межею бідності. Забезпечення достатніх надходжень до бюджету можливе лише за умови розширення бази оподаткування, тобто скорочення пільг. Якщо проаналізувати податкове законодавство, бачимо , що більша частина бюджетних надходжень втрачається за рахунок надання пільг різним категоріям юридичних і фізичних осіб, які дуже часто не мають на них права. Тому їх необхідно замінити адресною допомогою відповідних фондів та підвищити рівень доходів населення, щоб фізичні особи мали можливість сплачувати податки у повному обсязі. Крім того, для інвестування залучаються кошти не лише юридичних осіб, але і грошові нагромадження і заощадження громадян. Отже, підвищення рівня доходів населення сприятиме і пожвавленню інвестиційного клімату. Але, внаслідок кризового стану вітчизняної економіки попередніх років, неможливо залучити навіть ті обмежені кошти, що є у населення. Вони використовуються на споживання. Для того, щоб змінити цю ситуацію, необхідно внести корективи не лише в закони, які безпосередньо стосуються інвестиційної діяльності, а і в ряд інших, які, здавалося б, зовсім з нею не пов'язані.

З початку 2004 року введено в дію Закон України “Про податок з доходів фізичних осіб”, який торкається інтересів кожного і є безумовною новацією, тому, що дає право платнику на податковий кредит.

Звернемось до Декрету Кабінету Міністрів України від 26.12.92 р. №13-92 “Про прибутковий податок з громадян”, в якому говориться, що доход платника податку зменшується на суму мінімальної місячної заробітної плати (неоподаткований мінімум) за кожний повний місяць при розрахунку прибуткового податку. За період з 1992 року по 2003 рік мінімальна заробітна плата, що ототожнювалась з неоподатковуваним мінімумом, зазнала змін і становила 185 грн. Але при розрахунку прибуткового податку користувались шкалою, до якої закладено пільгу у сумі 17 грн. Це суттєво впливало на розмір заробітної плати громадян та їх заощаджень, які вони могли б інвестувати. Тому одним з найважливіших питань покращення інвестиційного клімату в Україні є пошук і розробка можливостей залучення коштів населення як одного з потенційних інвесторів. Сприяти цьому буде введення Закону “Про податок на доходи фізичних осіб”, ставка якого складає 13 % з сукупного доходу за рік, що не перевищує 7200 грн. Інвестовані населенням кошти матимуть мультиплікативний вплив на доход

підприємств, які отримають ці кошти, і забезпечать додаткові надходження до бюджету.

Якщо звернутись до досвіду оподаткування країн з розвиненою ринковою економікою, бачимо, що для них характерним є пряме оподаткування, яке більш справедливе і прямо залежить від рівня доходів платника податку. Тому одним з кроків до збільшення бюджетних надходжень може бути введення податку на нерухомість, обговорення якого триває.

Підсумовуючи вищесказане, бачимо, що система податків, податкових ставок і пільг відіграє важливу роль у формуванні інвестиційного потенціалу країни. За умов економічної кризи та розпорошення інвестиційних бюджетних ресурсів неможливе формування сприятливого інвестиційного середовища. Відсутність податкових стимулів, недосконаліть податкового законодавства, відсутність єдиної інвестиційної політики сприяли низькому рівню капіталізації прибутку підприємств. Значні обсяги "тіньового" бізнесу як основного джерела накопичення та вивезення капіталу знижували можливості вітчизняного інвестування. Тому, щоб пожвавити інвестиційну діяльність, необхідно задіяти такі заходи:

- підвищити роль вітчизняних інвесторів шляхом надання податкових пільг;
- залучити до інвестування приватний сектор через підвищення рівня його доходів;
- внести тимчасові зміни до податкового законодавства з метою стимулювання нагромадження коштів підприємствами;.

Аналіз діючого податкового законодавства показав, що нововведення до Законів носять фіскальний і дещо "косметичний" характер. Стабільність і незмінність, до якої всі прагнуть, буде досягнута, мабуть, нескоро. Тому пошуки покращення інвестиційної привабливості та шляхів залучення додаткових коштів для інвестування підприємств тривають.

Список літератури

1. Закон України № 349-IV "Про внесення змін до Закону України,, "Про оподаткування прибутку підприємство" від 24.12.2002 р.
2. Закон України №168/98-ВФ "Про податок на додану вартість" від 03.04.97р.
3. Закон України №93/96-ВР "Про режим іноземного інвестування" від 19.03.96р.
4. Закон України №1560 "Про інвестиційну діяльність" від 18.09.96р.
5. Журнал "Економіка України", 8(489), 2002 р.

В работе сделан обзор налогового законодательства, которое прямо или косвенно влияет на инвестиционную деятельность, подчеркнуты его положительные и отрицательные стороны. Предложены пути стимулирования поступления инвестиций через внесение соответствующих изменений в налоговое законодательство.

In work the review of the tax laws which directly or indirectly influences investment activity is made, his positive and negative parties are underlined. Ways of stimulation of receipt of investments through entering of respective alterations into the tax laws are offered.

УДК 338.12 (075.8)

М.І.Сокур, проф., д-р. техн. наук
Кременчуцький державний політехнічний університет
Д.П.Божик, асп.
ЗАТ "ПентоПак", м.Кременчук

Деякі теоретичні аспекти оптимізації структури капіталу підприємства

В статті розглянута гіпотеза та складові теорії американських економістів Ф.Модільяні та М.Міллера, відповідно до якої структура капіталу не впливає на його вартість.
структура капіталу, оптимізація, вартість, підприємство, банк

В умовах формування фінансового ринку з переходом державних підприємств до ринкових відносин перед підприємствами виникають нові можливості використання капіталу: вкладення в комерційні банки, придбання цінних паперів, нерухомості тощо. В цих умовах виникають питання пов'язані з управлінням капіталом підприємства.

Так склалось, що процес управління капіталом в Україні на підприємствах в теперішніх умовах є недостатньо розглянутим, незважаючи на важливість виваженого та обґрунтованого підходу до цього питання. Однак, зі стабілізацією ситуації в країні, при створенні необхідної статистичної бази, поступово кожне підприємство все більш і більш приділяє увагу оптимізації структури капіталу. Відповідно при інших рівних умовах в першу чергу будуть процвітати ті підприємства, які зможуть управляти своїми капіталом найбільш ефективно, використовуючи нові теоретичні і практичні розробки по управлінню фінансами.

Капітал – одна з фундаментальних економічних категорій, сутність якої наукова думка з'ясовує протягом ряду сторіч. Термін "капітал" походить від латинського "capitalis", що означає основний, головний. [1,2]

Структура, тобто будова капіталу компанії, уважно вивчається сучасними економістами. Поштовхом до розвитку теорії структури капіталу стала гіпотеза, висунута в 1958 р. американськими економістами Ф. Модільяні та М. Міллером (у літературі вона позначається ММ), відповідно до якої структура капіталу не впливає на його вартість.

Ці автори дійшли висновку, що ринкова вартість компанії не залежить від капітальної структури. На їхню думку, вартість капіталу компанії визначається виключно потоком її прибутку, який, у свою чергу, залежить від інвестицій. Ринкова вартість компанії являє собою капіталізацію очікуваних грошових потоків з урахуванням ризику. [2] Ринкова вартість Vo (value) дорівнює сумі ринкової вартості оплаченого капіталу Veo (equity value) та ринкової вартості боргу Do (debt):

$$V_o = V_{eo} + D_o .$$

Крім Ф. Модільяні та М. Міллера структуру капіталу досліджували такі відомі вчені як: американський економіст Е. І. Альтмана, Гордон Дональдсон (Гарвардський університет), С. Майєр та інші.

Розглянемо практичне сторону досліджень проведених Ф. Модільяні та М. Міллером. Згідно теорії корпоративних фінансів капітал фірми являє собою джерело доходу власників фірми, що змінюється в часі. Власниками фірми є держателі акціонерного і позикового капіталу. Якщо доход держателів капіталу до виплати податку і відсотків в році t позначити через X , тоді доход власників фірми після сплати податку на прибуток визначається за формулою [3,4]:

$$X' = (1-\tau) * (X - I) = (1-\tau) * X + \tau * I, \quad (1)$$

де *X'* - доход власників фірми після сплати податку на прибуток;

τ - ставка податку на прибуток;

I - відсотки, сплачені держателям позикового капіталу.

Відзначимо, що символами *X* і *X'* позначені математичні сподівання відповідних величини. Дані показники характеризують доходність капіталу фірми. Характеристикою ризику інвестування в активи фірми є показник середньої вартості капіталу фірми, що визначається по наступній формулі [3,4]:

$$k_a = \frac{X'}{V}, \quad (2)$$

де k_a - середня вартість капіталу фірми;

V - загальна ціна капіталу фірми.

З формули (3-3-2) витікає, що середня вартість капіталу рівній очікуваному доходу власників фірми на 1 грн. загальної ціни капіталу. Чим вище ступінь розбросу значень доходу відносно математичного сподівання або дисперсії X', тим більше повинна бути середня вартість капіталу k_a для компенсації ризику інвесторів. Даний ризик називається загальним ризиком фірми, що складається з ризиків операційного і фінансового. Операційний ризик зв'язаний з виробничою діяльністю фірми і не залежить від способу фінансування або структури капіталу фірми. Фінансовий ризик відображає втрати і витрати, зв'язані з обслуговуванням боргу. Ці витрати, або додаткові затрати, виникають у випадку, коли фірма зазнає труднощів у розрахунках з держателями боргу, і тому називаються витратами банкрутства. Витратами банкрутства є: труднощі в одержанні додаткового кредиту, втрата ключових співробітників, збільшення ставки кредитування, більш жорстка позиція постачальників та ін.

Загальна ціна капіталу фірми подає собою суму ціни акціонерного капіталу і ціни боргу. Ціна акціонерного капіталу дорівнює добутку ринкової ціни акції фірми та кількості всіх акції фірми, які знаходяться в обігу. Аналогічно визначається ціна позикового капіталу, тільки замість акцій потрібно розглядати облігації фірми. Якщо позиковий капітал уявлений банківськими кредитами, тоді в якості ціни боргу можна взяти балансове значення зобов'язань продавця фірми перед банками. Таким Чином, загальна ціна капіталу фірми визначається за формулою [3,4]:

$$V = E + D, \quad (3)$$

де E - ціна власного капіталу;

D - ціна позикового капіталу.

Співвідношення власного і позикового капіталу задає структуру капіталу фірми. Показником кількості позикового капіталу, або боргу в загальній структурі капіталу фірми є коефіцієнт структури капіталу, що розраховується за формулою [3,4]:

$$x = \frac{D}{V}, \quad (4)$$

де *x* - коефіцієнт структури капіталу.

Коефіцієнт структури капіталу характеризує ступінь фінансового ризику для інвесторів. Чим вище коефіцієнт структури капіталу, тим більше ступінь фінансового ризику.

Середню Вартість капіталу фірми можна розглядати, як середньозважену вартість складових капіталу [3,4]:

$$k_a = k_e * \frac{E}{V} + k_d * \frac{D}{V}, \quad (5)$$

де k_e - вартість власного капіталу;

k_d - вартість позикового капіталу.

Згідно з визначенням, вартість капіталу являє собою величину доходу на 1 грн. ціни активу. Звідси вартість позикового капіталу розраховується за формулою [3,4]:

$$k_d = \frac{I}{D}. \quad (6)$$

Вартість власного капіталу рівній відношенню чистого прибутку (доходу акціонерів) компанії до ціни власного капіталу [3,4]:

$$k_e = \frac{P}{E}, \quad (7)$$

де P - чистий прибуток компанії.

Сума чистого прибутку і відсотків рівній величині доходу фірми після сплати податку [3,4]:

$$X' = P + I. \quad (8)$$

З формул (1) і (8) витікає наступний вираз для чистого прибутку:

$$P = (1-\tau) * (X - I). \quad (9)$$

Якщо борг фірми дорівнює нулю, тобто весь капітал є власним, тоді з формули (1) при $I = 0$ одержуємо [3,4]:

$$X'_U = (1-\tau) * X, \quad (10)$$

де X'_U - доход після сплати податку фірми с нульовим боргом.

Головною задачею фінансового менеджменту є оптимізація фінансових ресурсів компанії таким чином, щоб доход власників фірми (shareholder'wealth) був максимальним. Доход власників капіталу формується з двох джерел:

- річний доход, що одержується у вигляді відсотків і дивідендів;
- приріст ціни активу (акції або облігації).

Може здаватися, що дана задача максимізації доходу еквівалентна максимізації показника X' - доходу фірми після сплати податку. Але проблема полягає в тому, що доход фірми до сплати відсотка і податку (EBIT) є принципово випадковою величиною і не існує засобів максимізації випадкової величини. Максимізація математичного сподівання не вирішує проблеми, так як не враховується інша найважливіша характеристика – дисперсія. Тому задача максимізації доходу власників фірми зводиться до максимізації ціни капіталу V. З формули (2) витікає вираз для загальної ціни капіталу [3,4]:

$$V = \frac{X'}{k_a}. \quad (11)$$

Якщо вважати, що математичне сподівання доходу після виплати податку величина постійна, тоді максимізація загальної ціни капіталу фірми досягається, як це витікає з формули (11) за рахунок мінімізації середньої вартості капіталу. Таким чином, мінімізації середньої вартості капіталу випливає з умови максимізації доходу власників фірми і є найголовнішою задачею фінансового менеджменту.

Виникає питання, які параметри визначають значення середньої вартості капіталу?

З формул (3), (4) і (5) одержуємо наступний вираз для середньої вартості капіталу фірми [3,4]:

$$k_a = k_e * (1-x) + k_d * x. \quad (12)$$

Як вже відзначалося вище, зі зростанням показнику x збільшується фінансовий ризик інвестування в активи фірми. Збільшення фінансового ризику відображається в зростанні вартості капіталу, так як інвестори прагнуть отримати премію в ставці доходу як компенсацію за понесений ризик. У випадку позикового капіталу прийнята, з достатнім ступенем наближення, лінійна модель зростання вартості боргу [3,4]:

$$\begin{cases} k_d = k_1 \ \ при \dfrac{D}{E} \le \mathrm{L}^{\bullet} \\ k_d = k_1 + k_0 * \left(\dfrac{D}{E} - L^{\bullet} \right) \text{при} \dfrac{D}{L} > L^{\bullet} \end{cases}, \quad (13)$$

де k_1, k_0 - параметри закону модифікації боргу;

$L^{\bullet}$ - порогове значення для відношення борг/власний капітал.

З формул (3), (4) слідує наступний вираз:

$$\frac{D}{E} = \frac{x}{1-x}. \tag{14}$$

Закон модифікації вартості власного капіталу можна розглянути, аналогічно, як функцію параметру *x*. Нехай вартість власного капіталу змінюється згідно деякому закону $k_e(x)$, тоді вираз для середньої вартості капіталу фірми, використовуючи формули (12), (13), (14) можна записати у наступному вигляді:

$$k_a = k_e(x) * (1-x) + k_1 * x \; при \; \frac{D}{E} \le L^{\bullet};$$

$$k_a = k_e(x) * (1-x) + \left[k_1 + k_0 * \left\{ \frac{x}{1-x} - L^{\bullet} \right\} \right] * x \; при \; \frac{D}{E} > L^{\bullet}. \tag{15}$$

З виразу (15) видно, що середня вартість капіталу залежить тільки від показнику структури капіталу *x*. Звідси задачу мінімізації середньої вартості капіталу можна сформулювати наступним чином: необхідно визначити таке значення показнику структури капіталу *x*, при якому середня вартість капіталу фірми k_a приймає мінімальне значення. Це значення *x* називається оптимальним, а відповідна мінімальна середня вартість – оптимальною вартістю капіталу.

Проблема визначення оптимального значення *x,* або відповідного оптимального боргу *D,* є однією з центральних в теорії корпоративних фінансів. При аналізі проблеми пошуку оптимального боргу в структурі капіталу фірми, виникає наступне питання: наскільки істотно показник структури капіталу *x* впливає на значення середньої вартості капіталу? Якщо середня вартість капіталу в значному ступені залежить від кількості боргу, тоді загальна ціна капіталу та інші похідні показники фірми істотно залежать від засобу фінансування або вибраної структури капіталу фірми. Навпаки, якщо вплив показнику *x* на значення середньої вартості капіталу незначне, тоді структура капіталу компанії не має значення. Думки дослідників по цій проблемі поділилися. Склалося 2 незалежних напрямки, що отримали назви: традиційна структура капіталу і теорія Модігліані – Міллера. Остання теорія отримала назву по прізвищам її авторів – американських учених Ф. Модігліані і М. Міллера. В скороченій формі вона часто іменується теорією ММ.

Послідовники традиційної теорії (Грехэм, Дод, Доналдсон) вважають, що середня вартість капіталу істотно залежить від структури капіталу фірми. Дане твердження в математичному сенсі означає існування яскраво висловленої точки мінімуму функції середньої вартості капіталу k_a, наведеною формулою (15). Традиційна теорія виходить з розгляду ризику акціонерів фірми. Внаслідок збільшення фінансового ризику зі зростанням показника *x*, вартість власного капіталу $k_e(x)$ починає різко зростати, починаючи з деякого порогового значення. Для побудови закону модифікації вартості власного капіталу пропонуються різноманітні рівняння, які моделюють нелінійну залежність функції $k_e(x)$ від показнику *x*. Підставляючи рівняння моделі $k_e(x)$ в вираз (15), можна знайти приблизне рішення для оптимального значення показнику структури капіталу. Традиційну теорію відрізняє описовий характер, вона не містить аналітичних залежностей, що б описували закономірності модифікації фінансових показників фірми. Відсутність аналітичної бази робить традиційну теорію менш переконливої у порівнянні з альтернативною теорією ММ.

Стратегічне припущення Модігліані і Міллера полягає в тому, щоб розбити всі фірми на групи однакового операційного (виробничого) ризику. За умови відсутності податку на прибуток, ціна фірми k-ой групи визначається формулою [3,4]:

$$V = \frac{X}{P_k}, \tag{16}$$

де P_k - ставка капіталізації *k*-ій групи ризику.

Ставка капіталізації P_k однакова для всіх фірм, які знаходяться в k-ій групі операційного ризику, і є характеристикою дисперсії доходу до виплати відсотка і податку. Зі збільшенням ризику, або дисперсії доходу, ставка капіталізації збільшується.

Введемо поняття випадкової величини *Z*, що має математичне сподівання рівне 1 і дисперсію рівну дисперсії доходу *X*. Тоді рівняння (1) можна переписати у вигляді:

$$X' = (1-\tau) * \overline{X} * z + \tau * I, \qquad (17)$$

де $\overline{X}$ - математичне сподівання доходу до виплати відсотка і податку.

Як видно з формули (17), річний дохід фірми після сплати податку формується з двух складових:

$\Rightarrow$ доходу фірми з нульовим боргом X'_U;

$\Rightarrow$ добуток ставки податку на величину відсотків по боргу.

Друге припущення Модігліані і Міллера полягає в тому, щоб при обчисленні ціни капіталу фірми капіталізувати кожну складову грошового потоку з формули (17) по окремій ставці. Оскільки дисперсія складового $(1-\tau) * \overline{X} * z$ дорівнює дисперсії доходу *X*, то ставка капіталізації повинна, у відповідності з першим припущенням, дорівнювати P_k. Складова грошового потоку $\tau * I$ капіталізується за ставкою рівної вартості позикового капіталу. Звідси з формули (17) одержуємо [3,4]:

$$V = \frac{(1-\tau) * \overline{X}}{P_k} + \tau \frac{I}{k_d}. \qquad (18)$$

Якщо фірма не має позикового капіталу, тобто *I=0*, то з формули (18) маємо:

$$V_U = \frac{(1-\tau) * \overline{X}}{P_k}, \qquad (19)$$

де V_U - ціна фірми, що немає боргу.

Використовуючи формули (6) і (19) вираз (18) можна переписати в наступному вигляді:

$$V = V_U + \tau * D. \qquad (20)$$

Таким чином ми коротко розглянули складові теорії ММ. В наступній статті ми закінчимо розглядати теоретичні аспекти і перейдемо до розгляду практичного застосування оптимізації структури капіталу на підприємствах.

Список літератури

1. Кузнєцова Е.В. Финансовое управление компанией. - М. Прововая культура – 1995.
2. Кузнецова О.А., Лифшиц В.Н. Структура капитала, анализ методов ее учета при оценке инвестиционных проектов/ Экономика и математические методы. — 1995. — выпуск 4.
3. Modiliani F.,Miller M. The Cost of Capital,Corporation Finance and the Theory of Investment/Amer.Econ.Rev. 1958 V.48 No.3.
4. Modiliani F.,Miller M. Corporate Income Taxes and the Cost of Capital:A Correction/ Amer.Econ.Rev. 1963 V.53 No.3.
5. Modigliani and Miller Proposition (http://www.udel.edu/Finance/dandeli/FINC851/lectures/l2/l2p2.htm).
6. Murray Glickman. Modigliani-Miller On Capital Structure: A Post-Keynesian Critique.- University of East London, Department of Economics, 1944 (http://netec.wustl.edu/WoPEc/data/Papers/wukelecwp9608.html).
7. Charles P. Jones. Introduction to financial management. – Boston. IRWIN, 1993.

В статье рассмотрена гипотеза и составляющие теории американских экономистов Ф.Модильяни та М. Миллера в соответствии к которой структура капитала не влияет на его стоимость

In clause the hypothesis and making theories of the American economists of F.Modiljani that of M.Miller in conformity to which structure of the capital is considered does not influence his cost.

УДК 330.341.1(477)

І.В. Арданова, асп.
Кременчуцький державний політехнічний університет

Інноваційна діяльність в умовах реформування економіки Полтавського регіону

В статті розглянуто основні проблеми інноваційної діяльності в умовах реформування економіки Полтавського регіону. На основі проведеного аналізу основних показників діяльності промислових підприємств, джерел фінансування, запропоновані заходи щодо вирішення проблем розвитку інноваційної діяльності Полтавської області.

інноваційна діяльність, реформування, економіка, промислові підприємства, джерела фінансування

В умовах зростаючої конкуренції активна інноваційна діяльність на підприємствах дедалі більше визначає успіх підприємницької діяльності. Нові ідеї і продукти, нові технології та організаційні рішення виводять підприємства з кризових ситуацій і гарантують їм фінансову стабільність. Інноваційна діяльність може й повинна стати одним із важелів виведення економіки України з кризової ситуації, адже науковий потенціал держави достатньо потужний.

На це націлений Указ Президента України від 20 серпня 2001 року, яким передбачено: встановлення пріоритетних напрямків інноваційної діяльності в Україні до 2005 року; впровадження механізму диференційного пільгового оподаткування підприємств залежно від рівня їх інноваційованої активності, стимулювання науково-дослідних та дослідно-конструкторських розробок; суттєве підвищення заробітної плати наукових працівників, рівня їх соціального захисту; створення інформаційної бази даних щодо новітніх технологій [1]. В сучасних умовах науково-технічні розробки визначаються як фактор соціально-економічного розвитку країни, тобто їм належить провідна роль у вирішенні економічних, соціальних, екологічних та інших проблем.

Для вирішення перелічених проблем необхідно реформувати державну інноваційну політику, під якою розуміється комплекс заходів щодо стимулювання, розробки, управління, планування і контролю процесів інноваційної діяльності у сферах науки, техніки й виробництва.

Однією з найважливіших умов ефективної діяльності підприємств і економіки країни в цілому є постійна увага до інноваційних процесів. Інноваційні процеси надзвичайно важливі в умовах реструктуризації національного господарського комплексу України і його регіональних складників. Суть інноваційного процесу полягає в розвитку науково-технічного процесу, оновленні основних фондів, удосконаленні управління, організації виробництва і праці, що призводить до конкурентноздатності підприємства та отримання прибутку.

Оскільки питання, пов’язані з інноваційними процесами, на даному етапі розроблені не досить повно, і потребують більш раціонального використання можливостей інновацій як засобу стабілізації промисловості в Україні, тому вони стають актуальними в сучасних умовах.

Нестабільне економічне становище промислових підприємств України негативно впливає на інноваційні процеси. За даними Держкомстату України, у 1999 р. 13,5% промислових підприємств займались інноваційною діяльністю, в 2000 р. ця частка підвищилась до 14,8%, а в 2001 р. знизилась до 9% [3].

Щодо регіональних складників, то кожний окремий регіон вирішує задачі інноваційного розвитку відповідно до власних особливостей, традицій та ресурсів.

Аналіз розвитку промислового комплексу Полтавської області з 1999-2001 рр. дає можливість виявити негативні тенденції в формуванні основних промислово-виробничих фондів. Збільшення обсягу виробництва відбувалося практично завдяки розвиткові паливної, харчової та машинобудівної галузей, які відзначаються високою фондоємкістю. Нагромадження

основних промислово-виробничих фондів відбувалося завдяки введенню нових фондів без достатнього виведення старих. Така ситуація призводить до зростання приросту основних промислово-виробничих фондів порівняно із збільшенням обсягів зростання товарної продукції, зниженню ефективності виробництва в цілому.

Збільшення фондоємкості промислового комплексу регіону в цілому не призвело до збільшення продуктивності праці й економії трудових ресурсів. Кількісні зміни не спричинили якісної перебудови. Одним із головних напрямків удосконалення промислового комплексу області повинно стати оновлення і якісне вдосконалення основних промислово-виробничих фондів на найновішій техніко-технологічній основі, переважне зростання основних фондів у галузях, що визначають прогрес, насамперед у машинобудуванні, а також у легкій і харчовій промисловості, реконструкція і технічне переозброєння виробництва, підвищення фондовіддачі та зниження фондоємкості.

Аналізуючи інноваційну діяльність на підприємствах Полтавської області, можна представити динаміку результатів роботи підприємств (табл.1).

Таблиця 1 – Основні показники інноваційного розвитку промисловості Полтавської області за 2000 – 2001 рр.

Найменування показників	2001 р.	2000 р.	2001 р. у % до 2000 р.
Кількість автоматизованих дільниць, цехів, виробництва	2	2	-
Впроваджено механізованих потоків, автоматичних ліній	3	11	27,3
Впроваджено нових технологічних процесів, у тому числі маловідходних, ресурсозберігаючих	70	62	112,9
	23	22	1,05
Освоєння виробництва нових видів продукції:			
машин, обладнання, апаратів, приладів, найменувань	59	61	0,96
матеріалів, виробів, продуктів, найменувань	854	739	1,16

Аналіз цих даних показує, що належної інноваційної активності за всіма напрямками в області ще не досягнуто. В останні роки в області, з одного боку, спостерігається позитивна динаміка в освоєнні нових видів виробів, а з іншого, - пасивність у роботі щодо підвищення технічного рівня виробництва. Якщо перше пояснюється необхідністю постійного пошуку шляхів для конкурентоспроможності на внутрішньому і зовнішньому ринку, то друге – явним дефіцитом інвестицій.

За останні декілька років кількість промислових підприємств Полтавського регіону, які проводили науково-технічні заходи зменшилась з 77 (1999 р.) до 70 (2001 р.), приблизно на 9,1% загальної кількості [4,6]. Лише кожне 6-те промислове підприємство займалося у 2001 р. впровадженням маловідходних, ресурсозберігаючих і безвідходних прогресивних технологічних процесів, кожне 5-те – освоєнням новим видів машин, устаткування, апаратів, приладів.

В регіоні скоротилась не тільки кількість замовлень на інноваційний вид послуг, але й кількість працівників у наукових закладах. У деяких науково-дослідних та конструкторських

організаціях Полтави численність працівників основної (науково-технічної) діяльності зменшилась у 2-2,5 рази.

Багато підприємств узагалі не здійснювали науково-технічних заходів. На підприємствах машинобудування області у 2001 р. було знято з виробництва лише 5 видів застарілої продукції, що в 4,8 рази менше, ніж у 2000 р., при загальному скороченні обсягів промислового виробництва. Залишають бажати кращого і зразки нових видів продукції, які поступаються світовим аналогам.

Більшість підприємств усвідомлює необхідність інноваційної політики, але успішному її здійсненню заважають, перш за все, перешкоди фінансового характеру. Дослідження показали, що основним джерелом фінансування інновацій для більшості підприємств були власні кошти (82,0% загального обсягу вкладень). За рахунок коштів Державного бюджету освоєно 11,7 млн. грн., або лише 0,9% загального обсягу інвестицій (у 2000 р. – 0,7%). Кошти місцевих бюджетів становили у 2001 р. 20,6 млн. грн. (1,7%), кредити банків та інших позики у тому ж році – 78,7 млн. грн. (6,3%), іноземних інвесторів – 11,0 млн. грн. (0,9%) в 2001 р., інші джерела фінансування за 2001 р. становили 101,5 млн. грн. (8,2%) [5,6].

Дослідження в галузях промисловості Полтавського регіону за 2000 – 2001 рр., свідчить про незначне пожвавлення інноваційної діяльності (табл.2).

Таблиця 2 – Впровадження прогресивних технологічних процесів і освоєння нових видів продукції на промислових підприємствах за видами діяльності за 2000–2001р р. по Полтавському регіону

	Види промисловості	Введення нових технологічних процесів		Освоєння нових видів продукції, найменувань				Освоєння товарів народного споживання, найменувань	
				машин, обладнання, приладів		матеріалів, виробів, продуктів			
		2000р.	2001р.	2000р.	2001р.	2000р.	2001р.	2000р.	2001р.
	Всього по області	62	70	61	59	739	854	707	815
1	Чорна металургія	6							
2	Машинобудування та металообробка	32	34	49	57	56	51	26	39
3	Деревообробка та целюлозна-паперова промисловість					24		24	
4	Промисловість будівельних матеріалів					1		1	
5	Скляна промисловість					27		27	
6	Легка промисловість	8	18			234	396	234	406
7	Паливна промисловість						5		
8	Харчова промисловість	10	16	8	2	395	402	393	370
9	Медична промисловість	6	2	4		2		2	

Аналізуючи ці дані, ми бачимо, що найбільшу увагу інноваційній діяльності приділяють підприємства галузей машинобудування та металообробки, легкої та харчової промисловості. В легкій та харчовій промисловості введення нових технологічних процесів виросло приблизно в 2 рази за 2000 – 2001 рр., йде збільшення показників освоєння нових видів продукції матеріалів, виробів в легкій на 40,9%, а в харчовій лише на 1,7%.

В машинобудуванні та металообробці йде збільшення освоєння нових видів продукції машин, обладнання, приладів, а також товарів народного споживання, крім освоєння нових видів матеріалів, виробів.

Слід зазначити, що освоєння товарів народного споживання зросло у 2001 р. порівняно з 2000 р. в машинобудуванні та металообробці на 61,3%, у легкій промисловості на 42%, крім харчової промисловості.

Формування ринкових відносин, економічна криза в державі, структурні перебудови призвели до зниження попиту на науково-технічну продукцію. Скорочення коштів на розвиток науки і наукових досліджень негативно позначаються на якісних і кількісних показниках, що характеризують інноваційну діяльність в Україні та Полтавській області.

Здійснення і сприйняття нововведень може бути забезпечене тільки на шляхах формування ринку, розвитку та розгортання на ньому конкуренції. Конкуренція як спонукальна сила до нововведень діє лише в умовах, коли пропозиції переважають над попитом. Тепер у країні склалась протилежна ситуація. Розбалансованість ринку виражається в дефіциті дуже багатьох товарів, а конкуренція виробників трансформувалась у свій антипод – конкуренцію споживачів. Неприйняття нашою економікою інновацій посилилось і внаслідок стрімкого зростання інфляції, яка дуже підірвала мотивацію науково-технічного розвитку виробництва.

У цілому в області оновлення, реконструкція, модернізація промислового виробництва здійснювалися надзвичайно повільно, зі зниженням ефективності використання науково-технічних розробок і нововведень.

Складність інноваційного процесу полягає в тому, що, з одного боку, підприємству потрібні нововведення, а з другого – інновації не завжди бувають пов’язані з успіхом.

Дослідження, які проводились на базі американських корпорацій, показали, що 60% дослідно-конструкторських розробок так і не перетворюються в нову продукцію [2]. Інноваційна діяльність потребує розширення інформаційного простору. Рівень і потенціал нововведень визначається тим, наскільки науково-технічні спеціалісти володіють світовим досягненням наукової думки і технічних рішень та наскільки сформульовані такі якості, як гнучкість мислення, культура наукових досліджень.

Для досягнення успіху повинні бути пророблені всі етапи інноваційного процесу (від генерування ідеї до комерційної реалізації продукту), вироблені стратегія й тактика у рішенні структурних проблем економіки. Забезпечити ж успіх може розвиток інжинірингу, тобто інженерно-консультаційних послуг у створенні підприємств, організацій, об’єктів. Це один із найважливіших методів підвищення ефективності вкладеного в об’єкт капіталу. Головним змістом інжинірингу є ціла система роботи по проведенню попередніх досліджень, підготовці техніко-економічного обґрунтування, комплекту проектних документів, а також розробка рекомендацій щодо організації виробництва й управління, експлуатації обладнання і реалізації готової продукції. Інжиніринг давно вже знайшов своє місце в економіці розвинених країнах. Залишкове фінансування науки, наукових досліджень, дефіцит коштів, скорочення науково-технічних і наукових кадрів призводить до поглиблення економічної кризи, не створює реальних умов для реконструювання національного комплексу і його складників, не дозволяє реально формувати пріоритетні напрямки структурних змін в нашій державі.

На нашу думку, оскільки науково-технічний розвиток підприємств є одним з найважливіших складових інноваційного процесу, і його недооцінювання веде до швидкої втрати позицій підприємства на ринку, спаду виробництва, банкрутству підприємства, росту безробіття, тому одним із приоритетних напрямків розвитку економіки Полтавського регіону повинна бути розробка та впровадження продукції інноваційної діяльності насамперед, у машинобудівній, легкій та харчовій промисловості.

З метою недопущення значного випередження темпів росту промислово-виробничих фондів над темпами зростання виробництва, вважаємо за доцільне своєчасне і обгрунтоване виведення старих фондів із експлуатації.

Повільні темпи інноваційної діяльності Полтавської області пов'язані в значній мірі з їх недостатнім фінансуванням. Тому в останні роки зростає необхідність в збільшенні обсягів власних коштів, які спрямовані на інновації, а також в їх ефективному використанні.

Для досягнення ефективності впровадження інноваційних розробок необхідно більше уваги приділяти розвитку інжинірингу.

Список літератури

1. Указ Президента України "Про невідкладні заходи щодо виводу з кризового стану науково-технічної сфери України і створення реальних передумов для переходу економіки на інноваційну" від 20 серпня 2001 р.
2. Кравчук Л.В. Некоторые аспекты инновационной деятельности в Украине // Вестник Харьковского государственного политехнического университета. – 1999. - № 46. – С. 8-9.
3. Наукова та інноваційна діяльність в Україні: статистичний збірник. – К.: Держкомстат, 2001 р.
4. Статистичний бюлетень Полтавської області за 1999 рік. – Полтава: Держкомстат України, ПОУС, 1999.- С.138-141.
5. Статистичний бюлетень Полтавської області за 2000 рік. – Полтава: Держкомстат України, ПОУС, 2000.- С.109-111.
6. Статистичний бюлетень Полтавської області за 2001 рік. – Полтава: Держкомстат України, ПОУС, 2001.- С.85-89.

В статье рассмотрены основные проблемы инновационной деятельности в условиях реформирования экономики Полтавского региона. На основе проведенного анализа основных показателей деятельности промышленных предприятий, источников финансирования, предложены мероприятия для решения проблем развития инновационной деятельности Полтавской области.

In clause the basic problems of innovative activity in conditions of reforming of economy of the Poltava region are considered. On the basis of the lead analysis of the basic parameters of activity of the industrial enterprises, sources of financing, actions for the decision of problems of development of innovative activity of the Poltava area are offered.

УДК 631.164.23.

М.І. Кісіль, канд. екон. наук
Національний науковий центр "Інститут аграрної економіки"

Про необхідність усунення міжгалузевих диспропорцій з метою інвестиційного забезпечення розвитку сільського господарства

В статті висвітленні результати досліджень з інвестиційних аспектів стратегії розв'язання проблеми міжгалузевих диспропорцій
міжгалузеві диспропорції, інвестиційне забезпечення, сільське господарство, регулювання

Міжгалузеві диспропорції, що склалися в економіці України, негативно позначаються на розвитку, насамперед, сировинно виробляючих галузей, зокрема, сільського господарства. Усунення цих диспропорцій потребує здійснення значних економічних трансформацій, а також формування багаторівневих, складних і різноманітних механізмів. Однак нині поки що відсутні не лише такі механізми, а й сама стратегія подолання міжгалузевих диспропорцій в економіці. Розроблення зазначеної стратегії стримує відсутність єдиних підходів до вирішення проблеми, про що свідчать діаметральні протилежні за змістом останні публікації [1, 2].

Погляди щодо необхідності усунення міжгалузевих диспропорцій з метою сталого розвитку сільського господарства найбільш послідовно відстоює Національний науковий центр "Інститут аграрної економіки" (далі ННЦ ІАЕ) [3, 4, 5 , 6 і 7]. У травні місяці 2004 р. директор ННЦ ІАЕ П.Т. Саблук подав Президенту України відповідну доповідну записку.

Метою цієї статті є висвітлення результатів досліджень з інвестиційних аспектів стратегії розв'язання проблеми міжгалузевих диспропорцій, здійснених в ННЦ ІАЕ і використаних при підготовці зазначеної доповідної записки Президенту України .

Встановлено, що формування інноваційного та конкурентоспроможного виробництва неможливе без вирішення проблеми його інвестиційного забезпечення. Однак ця проблема тривалий час у державі не вирішується. Інвестиції у сільське господарство надзвичайно низькі. Їх частка у сукупних інвестиціях в економіку складає лише 3-4 % , тоді як тут виробляється майже 15% ВВП, зосереджено більше 40% капіталу держави (разом з вартістю землі) і 15% працюючих.

Головною причиною незадовільного інвестиційного забезпечення аграрної сфери є міжгалузеві диспропорції, про що свідчать, зокрема, високі значення коефіцієнтів кореляції (більше 0,9) між показниками динаміки обсягів інвестицій в сільське господарство та диспаритету цін на продукцію сільського господарства і ресурсовиробляючих галузей.

Показник норми прибутку, який є основним індикатором для інвесторів, у середньому за 1996-2003 р. становив мінус 0,4%, тоді як, норма прибутку в банківській сфері у цей час дорівнювала 10%, оптовій та роздрібній торгівлі – 9, транспорті й зв'язку – 7.3, а в промисловості – 3,8%. У 2003 р. більшість підприємств галузі були збитковими (нормою є - 5-7%). Під впливом міжгалузевих диспропорцій сільське господарство порівняно із середньо економічним рівнем норми прибутку лише впродовж 1996-2003 рр. недоотримало більше 60 млрд.грн. (табл. 1).

Таблиця 1 – Недоодержаний прибуток сільського господарства (порівняно з середньою нормою прибутку **по** економіці)

Роки	Фактично одержано прибутку (+), збиток (-) в сільському господарстві, млрд грн	Норма прибутку, %			Розмір функціонуючого власного капіталу, млрд. грн.	Недоотриманий прибуток сільського господарства, млрд. грн.
		Економіка (включаючи банки)	Сільське господарство	Різниця у нормі прибутку в сільському господарстві порівняно з економікою (+,-)		
1996	-1,3	2,14	-0,33	-2,47	400	-9,9
1997	-3,4	2,05	-0,86	-2,91	393	-11,4
1998	-4,4	0,54	-1,18	-1,72	374	-6,4
1999	-3,8	1,10	-1,05	-2,15	363	-7,8
2000	1,4	2,00	0,41	-1,59	340	-5,4
Разом 1996-2000 рр.	-11,5	1,54	-0,61	-2,15	X	-40,9
2001	0,7	2,91	0,26	-2,65	284	-7,5
2002	-0,3	2,08	-ОДІ	-2,19	272	-6,0
2003	0,7	2,70	0,28	-2,42	255	-6,2
Всього за 1996-2003 рр.	10,4	1,92	-0,38	-2,30	X	-60,6

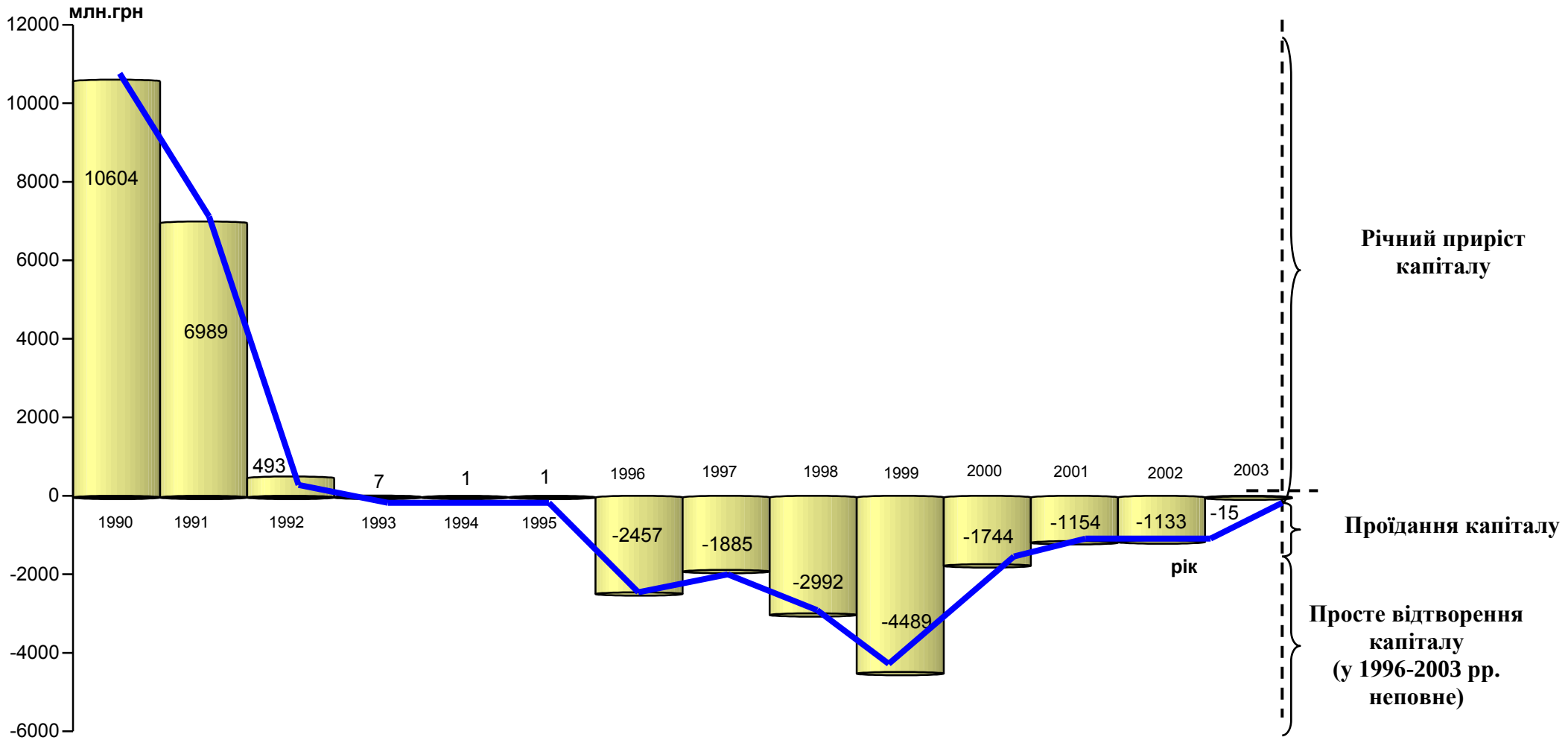


Рисунок 1 – Динаміка обсягів нагромадження основного і оборотного капіталу в сільському господарстві (у порівнянних цінах, без вартості землі)

Тривала збитковість сільського господарства порушила в ньому відтворювальні процеси (рис.1).

Рис. свідчить, що істотний приріст основного й оборотного капіталу в сільському господарстві мав місце лише в 1990-1992 рр. У 1993-1995 рр. забезпечувалося просте відтворення, а в 1996-2003 рр. обсяг капіталу зменшувався. Загальний обсяг скорочення капіталу в сільському господарстві склав майже 16 млрд.грн. у порівнянних цінах 1996 р., або 23 млрд.грн. у фактичних цінах. У 2003 р. майже забезпечувалося просте відтворення основного і оборотного капіталу галузі.

Міжгалузеві диспропорції завдають шкоду не тільки сільському господарству, а всій державі. Одна гривня, вкладена у сільське господарство, забезпечує у десять разів більший мультиплікативний ефект в інших галузях економіки. І, навпаки, збитковість сільського господарства, яка супроводжується "проїданням" капіталу та скороченням обсягів його виробництва, породжує негативний ефект.

Поліпшення економічної ситуації в сільському господарстві та необхідність його інноваційного розвитку потребують здійснення невідкладних заходів щодо усунення міжгалузевих диспропорцій, обмеження надмірних "апетитів" посередників, оптимізації структури споживання і накопичення. Зарубіжний досвід свідчить про можливість вирішення цієї проблеми. Так, США, Японія та країни Західної Європи здійснювали регулювання економіки з метою отримання галузями "нормального прибутку". У процесі такого регулювання застосовувалися ціновий, податковий, інвестиційний, кредитний, митний, амортизаційний та інші механізми. При цьому прибуток банків обмежувався 1-6% від загальної суми чистого результату по промисловості та сільському господарству, а маржа посередницьких й обслуговуючих структур - 5%. Такі пропорції в міжгалузевій структурі прибутку забезпечували збалансований розвиток економіки.

Проблема усунення міжгалузевих диспропорцій не є аграрною, тому з метою розробки та реалізації стратегії розв'язання цієї проблеми необхідно створити спеціальний державний орган, наприклад, державну комісію з питань стратегічного регулювання економіки. Вона має забезпечити розроблення заходів щодо усунення міжгалузевих диспропорцій на користь аграрної сфери й активізації інвестиційних та інноваційних процесів. Насамперед, слід визначити і законодавчо закріпити нормативні рівні прибутку галузей та визначити ставки оподаткування надприбутків.

Водночас деякі автори, особливо із середовища іноземних експертів та їх українських партнерів по проектах технічної допомоги, ґрунтуючись на теорії ринкового класицизму і неокласицизму відкидають необхідність регулювання норми прибутку і надання державної підтримки сільському господарству. Вони вважають, що, так звана, "невидима рука" ринку відрегулює ринкові ціни. Зокрема, С.І.Дем'яненко стверджує, що корені сучасних проблем сільського господарства знаходяться у колективізації сільського господарства і командно-адміністративній економіці, а тому їх залишки слід ліквідувати; сільське господарство ніколи не було прибутковим і ефективним; сільське господарство було донором економіки; сучасним українським управлінцям і економістам-аграрникам, які отримали освіту та досвід у плановій економіці, складно зрозуміти сучасні процеси і виробити рекомендації з врахуванням ринкової економіки та світового досвіду; держава повинна всіляко стимулювати розвиток конкурентних ринків як найкращого механізму регулювання цін; дискусія щодо проблеми цінового диспаритету безплідна, а постановка цього питання некоректна; хоча розвинені країни й виділяють величезні кошти на підтримку сільського господарства, які в окремих з них досягають 60% всіх грошових надходжень товаровиробників, для України прийнятий лише досвід Нової Зеландії та Аргентини, де ця допомога мінімальна (1-6%); пропозиції щодо регулювання норми прибутку в різних галузях економіки є абсурдними, а досвід такого регулювання у інших країнах не слід застосовувати, бо це протирічить правилам СОТ; державна підтримка аграрного бізнесу є неефектним напрямом використанням коштів держбюджету, а тому замість неї краще стимулювати попит населення шляхом надання йому адресної

допомоги; державна підтримка сільського господарства недоцільна в Україні також ще й тому, що її обсяги нині скорочує ЄС [2] .

Наведені вище аргументи не мають будь-якої внутрішньої логіки і не враховують реального стану економіки України, а також ігнорують положення сучасної економічної теорії та світової практики.

Заходи щодо усунення міжгалузевих диспропорцій пов'язані, насамперед, з наведенням елементарного порядку в економіці та її стабілізації, протидії надмірним апетитам монопольних, виробничих, посередницьких та інших структур, що у більшості випадків за активної підтримки корумпованих чиновників активно діють на ринках сільськогосподарської продукції та продовольства і отримують надприбутки. Ці заходи не вимагають коштів бюджету, мають тимчасовий характер, потрібні в період становлення і освоєння суб'єктами ринку "правил гри", які поширені у ринкових економіках інших країн.

Що стосується державної підтримки сільського господарства, то вона теж потрібна. Аргументи її опонентів, що всіляке стимулювання державою розвитку конкурентних ринків та ринкової інфраструктури забезпечить прибутковість аграрної сфери не підтверджуються світовою практикою. Наприклад, сільськогосподарські товаровиробники Німеччини, де добре розвинені ринки продовольства та їх інфраструктура, отримують дотації у розмірі 320 євро на 1 га земельних угідь. Отже, проблема не лише у конкурентних ринках.

Водночас, стосовно оцінки інвестиційної сприятливості аграрної реформи у світлі новітніх економічних теорій і публікацій слід зазначити, що

ринкова трансформація економіки України, зокрема, й аграрної, здійснювалася за рецептами світових фінансово – економічних інституцій, які у країнах з перехідною економікою, реалізують економічну політику, оформлену у вигляді Вашингтонського консенсусу (домовленості між МВФ, Світовим банком і міністерством фінансів США). Ця політика та розроблені на її основі приписи МФК, згідно з якими ринки самі по собі забезпечують успішний розвиток економіки, не визнається можливість державного втручання в функціонування ринків і необхідність заходів щодо стимулювання зростання і підвищення життєвого рівня населення. Дивно, але факт, що МФК, створений за ідеологією Кейнса, відмовився від реалізації положень теорії свого "хрещеного" батька.

На думку Джозефа Стігліца, автора сучасних праць з економіки інформації, сучасної макроекономічної теорії, теорій економічного розвитку та торгівлі, політика Вашингтонського консенсусу, якої дотримується більшість іноземних експертів та їх українських колег по проектах іноземної допомоги, у багатьох випадках призвела до негативних наслідків і є неадекватною для країн, що знаходяться на початковому етапі перехідного періоду. Досвід східно азійських та європейських країн, зокрема Польщі й Китаю, свідчать, що вони добилися успіху лише тому, що не слідували політиці Вашингтонського консенсусу.

Інвестиційні реалії аграрної економіки і соціальної сфери села України змушують задуматися над цілями реформ. Нині очевидно, що обмеження цих цілей лише необхідністю формування ринків аграрної продукції є помилковим і особливо згубним для аграріїв, які багаточисельні, розпорошені й організаційно не згуртовані. Тому покупці, а це переважно посередники, здійснюють узгоджену цінову політику. Внаслідок цього на ринках сільськогосподарської продукції сформувалися не ринкові, а спотворені ціни. Приклади диктату монополістів посередників на ринках сільськогосподарської продукції і ресурсах для виробників галузі є масовими. То ж надіятися на "невидиму руку" ринку впродовж 12 років з початку реформ можуть лише люди, які неуважні до проблем і майбутньої долі народу. Успішним був досвід ринкової трансформації економіки у країнах, де у центр реформ була поставлена проблема боротьби з бідністю. В Україні ж реалізовані підходи ринкового фундаменталізму, які ігнорують або лише декларують наміри вирішити зазначену проблему, а також не передбачають участі держави у її розв'язанні. Тому ННЦ ІАЕ звертає постійно увагу на необхідність формування системи

справедливих економічних відносин на ринках аграрної продукції, які в комплексі з інструментами соціального захисту забезпечать подолання бідності як сільського, так і міського населення.

Не можна погодитися з іноземними й вітчизняними ринковими гуру, що адресна допомога бідним роз'вяже проблему бідності на селі. Держава має сприяти бідним у створенні робочих місць у сільській місцевості, наданні гарантій у отриманні працюючими селянами зарплати, захисту їх прав власності на майно реорганізованих КСП та отримання орендної плати на нормальному рівні. Тобто, держава має бути відповідальною за забезпечення соціальної справедливості, а також орієнтацію економічних процесів, зокрема, й в аграрній сфері, на розвиток людського потенціалу, а це вимагає інвестицій у людський капітал, а також в ринкову інформацію.

Вважаю, що висновки Дж. Стігліца, які він зробив у процесі широкого аналізу причинно – наслідкових зв'язків, взаємозалежностей і взаємовпливу різноманітних перетворень в ході економічних перетворень в різних країнах світу, повністю прийнятні для аграрної сфери України. Це: "фундаментальне нерозуміння процесів", "грубі промахи", та ігнорування послідовності реформ, які призводять до катастрофічних наслідків. За цих умов дія "невидимої руки" А. Сміта вкрай обмежена.

Тому з метою усунення міжгалузевих диспропорцій в економіці України слід розробити і запровадити механізми регулювання норми прибутку у галузях економіки з тим, щоб, зокрема, подолати збитковість сільського господарства і підняти рівень його норми прибутку.

Заходи щодо регулювання норми прибутку можуть бути недостатніми для забезпечення прибутковості сільського господарства на рівні середньому по економіці. Тому необхідно здійснювати також додаткові бюджетні, організаційні, економічні, правові, адміністративні та інші заходи, спрямовані на підтримку галузі у період виходу її з кризового стану. Зокрема, слід:

– удосконалити структуру економіки в напрямку пріоритетного розвитку виробничих галузей, зокрема, сільського господарства, промисловості, будівництва;

– забезпечити дотримання законодавчих норм щодо пріоритетності соціального розвитку села та агропромислового комплексу;

– розробити і запровадити механізми державної підтримки сільського господарства через цінові, податкові, кредитні та інші важелі;

– забезпечити прозорість в економічних взаємовідносинах аграрного сектора з іншими галузями економіки;

– подолати тіньові механізми вилучення прибутків сільськогосподарських товаровиробників;

– удосконалити внутрішньогалузеву структуру та поліпшити економічні умови розвитку про галузей сільського господарства;

– підвищити конкурентоспроможність сільського господарства та його інвестиційну привабливість;

– здійснити організаційні заходи щодо прискорення процесів спеціалізації і концентрації сільського господарства, кооперації сільськогосподарських товаровиробників та їх інтеграції з промисловими, обслуговуючими, торгівельними й іншими підприємствами.

Вирівнюванню економічних умов діяльності сільськогосподарських товаровиробників будуть також сприяти заходи щодо прискорення соціально-економічного розвитку сільських територій шляхом посилення інвестиційної спрямованості аграрної реформи, усунення суперечностей та економічних деформацій в інвестиційній сфері. За умов регулювання міжгалузевих економічних відносин активна аграрна інвестиційна політика здатна у 2004-2015 роках стимулювати процеси надходження в сільське господарство інвестиційних ресурсів та їх ефективне використання. Основні заходи Уряду у цьому напрямі слід спрямовувати на створення дієвих механізмів активізації інвестиційної діяльності товаровиробників всіх форм

власності та залучення у сільське господарство інвестицій з інших галузей і сфер економіки. Розрахунки, здійснені у відділі інвестицій ННЦ ІАЕ за варіантами помірного розвитку свідчать, що у 2005-2006 рр. можна подолати тенденцію скорочення основного капіталу сільського господарства, забезпечити його просте відтворення, поліпшити вікову структуру основних засобів, а надалі у 2007-2011 рр. - забезпечити темпи щорічного накопичення капіталу на рівні 5-6%. Це дозволить збільшити обсяги інвестицій у основний капітал галузі з очікуваних у 2004 р. 2,3 млрд.грн. до 13 млрд. грн. в 2015 р.[табл. 2]

У 2011-2015 рр. передбачається істотне підвищення рівня забезпеченості галузі матеріально-технічними ресурсами, а також зростання її частки у загальному обсязі інвестицій у економіку з нинішніх 4% до 9-10% у 2015 . Згідно з оптимістичним варіантом розвитку зазначені показники будуть досягнуті на 3 роки раніше.

Таблиця 2 –Прогноз потреби інвестицій в основний капітал для стабілізації і забезпечення сталого розвитку сільського господарства України в 2004-2015 роках

Варіанти прогнозу	Прогноз				
	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2010 р.	2015 р.
І. Песимістичний варіант Всього інвестицій в основний капітал, млрд. грн.	2,3	2,5	3,2	6,0	11,0
в тому числі на: просте відтворення	2,3	2,5	2,5	3,0	6,0
розширене відтворення	-	-	0,7	3,0	5,0
ІІ. Варіант помірного розвитку Всього інвестицій в основний капітал, млрд. грн.	2,3	3,0	4,0	7,0	13,0
в тому числі на: просте відтворення	2,3	3,0	2,5	3,5	6,0
розширене відтворення	-	-	1,5	3,5	7,0
ІІІ. Оптимістичний варіант Всього інвестицій в основний капітал, млрд. грн.	2,3	3,0	5,0	10,0	15,0
в тому числі на: просте відтворення	2,3	2,5	3,0	4,0	6,0
розширене відтворення	-	0,5	2,0	6,0	9,0

Пріоритетними мають бути заходи щодо утвердження інноваційної моделі розвитку та забезпечення сталого соціального-економічного зростання, а саме :

–*у галузях рослинництва* – технічне переоснащення та оновлення матеріально-технічної бази господарюючих структур, впровадження нового покоління машин та енерго-, ресурсозберігаючих технологій виробництва продукції провідних галузей; створення й удосконалення матеріально-технічної бази для промислового виробництва якісного насіння вітчизняних сортів і гібридів сільськогосподарських культур, доведення його до посівних кондицій та застосування нових сортів плодових культур і винограду, тощо;

–*галузі тваринництва* – розвиток племінної справи, збереження і підвищення генетичного потенціалу з метою отримання висококласного племінного молодняку вітчизняних порід; та підвищення продуктивності худоби і нарощування товарної продукції; реконструкція тваринницьких приміщень; впровадження інтенсивних ресурсозберігаючих технологій; створення мережі племзаводів і племрепродукторів по роботі з кращими породами і лініями сільськогосподарських тварин; відновлення або додаткове створення пунктів штучного запліднення сільськогосподарських тварин для обслуговування худоби господарств населення;

–*у сфері переробки сільськогосподарської продукції* - створення та впровадження ресурсозберігаючих технологічних ліній з глибокої переробки сільськогосподарської продукції та супутньої продукції промислових переробних підприємств; їх реконструкція та технічне переоснащення; нарощування виробничих потужностей, розширення технологічних ліній з виготовлення нових видів продовольчої продукції, особливо продуктів дитячого харчування;

–*по інших напрямках* – формування інфраструктури ринку по придбанню і реалізації сільськогосподарської та іншої продукції господарств населення, їх агросервісного обслуговування; організація сфери технологічних і інформаційних послуг на селі; розвиток туристсько-рекреаційного комплексу: сімейного багатопрофільного літнього та зимового гірсько-спортивного туризму, пізнавально-оздоровчого відпочинку та бальнеологічного лікування; розвиток спеціальних економічних зон з урахуванням їх функціонального призначення.

Через механізми економічного регулювання у сільському господарстві слід стабілізувати, а надалі й підвищити норму нагромадження капіталу галузі та її інвестиційну привабливість.

Висновки: 1. Внаслідок міжгалузевих диспропорцій сільське господарство щорічно втрачає більше 6 млрд. грн. грошових доходів і впродовж останніх 8 років є збитковим. Сільськогосподарські товаровиробники не мають достатніх коштів навіть на мінімальні інвестиції, а тому аграрний капітал не лише не відтворюється, а й скорочується. 2. Проблема інвестиційного забезпечення сільського господарства може бути розв'язаною лише за умови усунення міжгалузевих диспропорцій шляхом регулювання норми прибутку у галузях економіки і державної підтримки галузі через ціновий, кредитний, податковий, митний та інші економічні механізми. 3. З метою розробки та реалізації стратегії усунення міжгалузевих диспропорцій доцільно створити спеціальну комісію з питань стратегічного регулювання економіки. 4. Усунення міжгалузевих диспропорцій на основі механізму регулювання норми прибутку у галузях економіки потребує здійснення інших заходів щодо фінансової, організаційної, економічної, адміністративної та іншої підтримки аграрної сфери 5. Усунення негативного впливу міжгалузевих диспропорцій в аграрній сфері сприятиме активна інвестиційна політика, найбільш важливим завданням якої є збільшення інвестицій у основний капітал сільського господарства з 2,3 млрд. грн. у 2003 р. до 13-15 млрд. грн. в 2015 році.

Список літератури

1. Государственное регулирование или рыночное саморегулирование // Теория и практика управления. – К.: ИнвестКонсалтинг, 2004. - №5. С. 2-5.
2. Демьяненко С.И. Какая аграрная политика нужна Украине? // Зеркало недели. – 2004.- №17 (492).
3. Агропромисловий комплекс України: стан, тенденції та перспективи розвитку // Інформац.-аналіт. зб. / за ред. П.Т. Саблука та ін. / ІАЕ УААН. К., 2003. – Вип. 6. С.-660-722.
4. Саблук П.Т., Малік М.Й., Валентинов В.Л. Формування міжгалузевих відносин: проблеми теорії та методології. – К.:ІАЕ, 2002 – 294с.
5. Валентинов В.Л. Регулювання міжгалузевих відносин в системі аграрної політики. К.: ІАЕ, 2002.– 332с.
6. Кісіль М.І. Проблеми інвестиційного забезпечення сільського господарства і міжгалузеві диспропорції // Вісник ХНАУ. Серія„Економіка АПК": природокористування / ХНАУ, 2004.–С.89-94.
7. Кісіль М.І. Інвестиційна та інноваційна складові доктрини аграрної політики України // Економіка АПК / ІАЕ УААН . К., 2003. - №7, С. 82-87.
8. Доповідна записка директора ННЦ ІАЕ Саблука П.Т. Президентові України „Про необхідність усунення міжгалузевих диспропорцій з метою інвестиційного забезпечення розвитку аграрної сфери", травень 2004 р. (рукопис).
9. Джозеф Стігліц. Глобалізація та її тягар: Пер. с англ. – К.: Вид. дім „КМ Академія", 2003. – 252с.

В статье рассмотрены результаты исследований с инвестиционных аспектов решения проблемы межотраслевых диспропорций

In clause results of researches from investment aspects of the decision of a problem of interbranch disproportions are considered

УДК 331.2

Г.І. Міокова, доц., канд.екон.наук
Кіровоградський національний технічний університет

Управління оплатою праці

На сучасному етапі розвитку економіки заробітна плата не виконує своїх основних функцій. Механізм, який регулює співвідношення трудового вкладу і оплати є недосконалим і потребує врахування нових підходів до формування оплати праці. Управління оплатою праці повинно базуватися на державному і договірному її регулюванні.
оплата праці, мінімальна заробітна плата, державне регулювання оплати праці, договірне регулювання оплати праці, структура фонду оплати праці

Оплата праці в Україні не відповідає сучасним умовам. Заробітна плата практично втратила своє соціально-економічне призначення і не виконує своїх основних функцій - відтворювальної, стимулюючої, регулюючої, соціальної. Деформовані співвідношення в оплаті праці в залежності від кваліфікації, складності, відповідальності за виконану роботу, між фізичною і розумовою працею.

Необхідно звернути увагу на стан нормування праці. Воно перестало стимулювати підвищення продуктивності праці, знижує рівень захищеності продуктивно працюючої людини.

Підприємства через дешевизну робочої сили не прагнуть до підвищення продуктивності праці, скорочення чисельності працюючих. За цією причиною, а також за браком коштів не здійснюється технічне переоснащення виробництва, не впроваджуються досягнення НТП в виробництво.

Дешева робоча сила є головною перешкодою на шляху створення високоефективної економіки, яка базується на передових досягненнях НТП. Розрахунки підтверджують, що в Україні ступінь сумарного присвоєння державою заново створеної вартості занадто велика і має тенденцію до зростання, одночасно відбувається процес здешевлення живої праці [7].

Соціологічні дослідження свідчать, що переважна більшість респондентів вважають, що оплата їхньої праці недосконала і в ній не враховано усі чинники, від яких має залежати оплата праці. Найперше це стосується таких чинників, як відповідальність за результати праці, ненормований робочий день і тиждень, рівень кваліфікації, професіоналізму та ділової активності працівників, особливостей умов праці, творчості, ініціативності й принциповості під час виконання службових обов'язків. Тому нагальною потребою є вдосконалення колективно-договірного регулювання оплати праці з урахуванням цих чинників у системі стимулювання праці.

Питанням управління оплатою праці приділяється значна увага науковцями і практиками. Вагомий внесок у дослідження проблем організації оплати праці зробили такі українські та зарубіжні вчені: А. Базилюк, Д. Богиня, О. Гастєв, Б. Гєнкін, О. Бугуцький, В. Волик, Є. Воробйов, В. Данюк, Т. Дмітрієнко, Е. Зінь, М. Кім, Г. Куліков, Л. Кунельський, А. Колот, В. Плаксов, М. Туган-Барановський, О. Турецький, О. Уманський, Л. Фільштейн, А. Чухно та інші.

Однак проблеми удосконалення оплати праці вивчені ще недостатньо і потребують подальшого дослідження.

Метою даної статі є розгляд питань щодо удосконалення оплати праці як основи створення підгрунття для активної дії системи економічних регуляторів, посилення трудової мотивації в умовах ринкової економіки.

Українські вчені А.В.Базилюк і В.Ф.Волик розглядають заробітну плату, з одного боку, як ціну робочої сили, а з іншого – як елементи ціни виробництва. Заробітна плата, як ціна робочої сили є вільним елементом ринку. Прийнявши за основу вартість робочої сили для визначення розмірів заробітної плати необхідно відпрацювати механізм її регулювання з чітким розмежуванням функцій сторін договірного процесу (уряду, підприємців, профспілок). Таке регулювання повинне поширюватися на підприємства всіх форм власності, бути комплексним і базуватися на таких важливих показниках: обсяг виробництва; якість продукції; конкурентоспроможність товарів.

В підвищенні мотивації заробітної плати, в її регулюванні зі сторони держави важливе значення має мінімальна заробітна плата.

Не маючи практики регулювання заробітної плати в ринкових умовах, важливо розумно використовувати досвід розвинених країн, де держава має ряд важелів впливу на рівень і динаміку оплати праці. Перш за все це стосується мінімальної заробітної плати, податків, механізму трьохстороннього соціального партнерства.

Закордонний досвід свідчить, що встановлення мінімальної заробітної плати сприяє усуненню надмірної експлуатації робочої сили, підтриманню купівельної спроможності населення, економічній стабільності і росту, протидії недобросовісній конкуренції між виробниками.

Стосовно сьогодення в Україні головне призначення мінімальної заробітної плати – захист інтересів працюючих з низьким рівнем оплати праці і тих хто має певні труднощі на ринку праці, а також вона є базою для формування структури заробітної плати всіх категорій працюючих. Мінімальна заробітна плата повинна покривати мінімальні біологічні потреби людини.

Мінімальна заробітна плата є нижньою межею платні за просту некваліфіковану працю, з одного боку, а з другого вона виконує регулюючу функцію. В комплексі проблем, які безпосередньо пов’язані з соціальним захистом робітників їй належить значна роль.

Однак в Україні мінімальна заробітна плата не виконує жодної з названих функцій. В розвинених країнах мінімальна заробітна плата складає 40-70 % середньої заробітної плати (в Бельгії, Японії – 49 %, в Австрії, Німеччині, Фінляндії, Франції – 55-70 %). В цих країнах різниця між мінімальними і максимальними рівнями заробітної плати не перевищує 7-8 разів. Подальше перевищення вважається критичним. В Україні спостерігається тенденція до різкого збільшення розриву між мінімальними та максимальними рівнями заробітної плати (в 1985 р.– в 4,5 рази; в 1990 р.- в 8-9 разів; в 1995 р. понад 20 разів.

На думку автора заслуговує на увагу досвід розвинених країн, в яких мінімальна і середня заробітна плата постійно підтримуються в певному співвідношенні. При зростанні середньої заробітної плати відбувається перегляд мінімальної заробітної плати.

Розмір мінімальної заробітної плати, як державної соціальної гарантії, основним завданням якої є захист трудящих від бідності, нині становить майже половину прожиткового мінімуму в розрахунку на працездатну особу. Така мінімальна зарплата дає можливість роботодавцю не збільшувати витрати на оплату праці і тому він, природно цього не робить, оскільки така політика сприяє задоволенню його інтересів стосовно мінімізації цих витрат, як між іншим і інших витрат на виробництво.

Тому нагальною необхідністю нині є встановлення цієї державної соціальної гарантії на рівні прожиткового мінімуму, як того вимагає Закон України “Про державні соціальні стандарти та соціальні гарантії”.

Значне мотиваційне навантаження повинна мати структура фонду оплати праці. На основі аналізу структури фонду оплати праці можна зробити висновок, що рівень основної заробітної плати є недостатнім (табл. 1). Окрім того наявність натуральної оплати праці послаблює стимулюючий вплив заробітної плати, як позитивне явище слід відмінити скорочення цих виплат.

Таблиця 1 – Структура фонду оплати праці по галузях економіки

Показники	Роки				Темп росту	Зміни в структурі
	2000		2002			
	Сума млн. грн.		Сума млн. грн.			
1.Фонд оплати праці, в тому числі	37772,7	100	55261,4	100	146,3	-
1.1.Фонд основної заробітної плати	23570,2	62,4	34327,3	62,1	145,6	-0,3
1.2.Фонд додаткової заробітної плати	11747,3	31,1	17407,1	31,5	148,2	+0,4
1.3.Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	2455,2	6,5	3527	6,4	143,6	-0,1

В країнах з розвиненою ринковою економікою приділяється значна увага стимулюванню високопродуктивної праці. Оскільки заробітна плата є основним джерелом доходів найманих працівників, а також її можна розглядати як один з елементів витрат на виробництво, тому формування її рівня, її організація, тобто приведення її складових у певний порядок і взаємозв'язок є основою соціально-трудових відносин у суспільстві.

Роботодавців цікавить в області заробітної плати такі питання: частка і динаміка заробітної плати в собівартості продукції, стимулююча роль заробітної плати, її вплив на купівельну спроможність населення.

В 1990 році частка заробітної плати в собівартості продукції становила 20-30% (в країнах з ринковою економікою – близько 50 %), на початку реформ вона понизилась до 9 %. На протязі 1993-2003 років мало місце не значне коливання питомої ваги заробітної плати в собівартості продукції, але рівень залишається досить низьким.

Зважаючи на те, що заробітна плата має значний стимулюючий вплив на трудову активність працівників на увагу заслуговує питання підвищення мотиваційного потенціалу заробітної плати. В Концепції реформування оплати праці в Україні, схваленій Указом Президента України від 25 грудня 2000 року №1375/2000 посилення мотиваційного потенціалу заробітної плати наголошено однією з основних концептуальних підвалин росту рівня оплати праці.

За даними аналізу фінансово-економічної діяльності підприємств останніх років, простежується втрата спроможності оплати праці бути мотиваційним фактором господарювання. Грошова винагорода та інші види компенсацій не забезпечують необхідних умов життя, розвитку, дозвілля працівника, а також упевненість його у майбутньому. Стимули трудової діяльності малоефективні через низький ревень заробітної плати працівників, яка не завжди вчасно видається, не індексується.

Таким чином, про стимулюючу роль заробітної плати говорити сьогодні дуже важко, оскільки механізм, який регулює співвідношення трудового вкладу і оплати є недосконалим і потребує доопрацювання з врахуванням нових підходів до формування оплати праці. На особливу увагу заслуговує при вирішенні цього питання нормування праці.

Потребує удосконалення практика застосування доплат, надбавок та інших заохочуваних виплат. На нашу думку, вони повинні бути спрямовані на врахування індивідуальних якостей працівника, що забезпечують високу особисту результативність його роботи. Необхідно підвищити дієвість доплат обумовлених відмінностями інтенсивності праці, умов праці, завантаженості працівників. Доцільно всі види стимулюючих доплат встановлювати на певний період (до року). Це стимулюватиме прагнення не тільки зберегти досягнуті результати, але і покращувати їх.

Оскільки результативність праці залежить і від професійної майстерності, необхідно стимулювати її підвищення виплатами надбавок за високі ділові якості, володіння раціональними методами, прийомами праці, володіння професійними навиками декількох професій.

За висновками експертної комісії Міжнародної організації праці соціально справедливою є така система регулювання заробітної плати, коли співвідношення між її гарантованим мінімальним розміром і середньою заробітною платою складають як одна третина до двох третин.

Для кожної системи господарювання є характерними певні особливості організації заробітної плати. Не можна не погодитися з думкою Колота А.М., який зазначає, що в економічній системі, що заснована на різноманітних формах власності і господарювання, організація заробітної плати, як свідчить світовий досвід, здійснюється шляхом поєднання: державного регулювання; договірного регулювання через укладання Генеральної, галузевих, регіональних (регіонально-галузевих) угод і колективних договорів на рівні підприємств, трудових договорів з найманими працівниками; механізму визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві з використанням таких елементів, як заводська тарифна система, нормування праці, форми і системи оплати праці [4, с. 68].

Важливим завданням держави щодо організації заробітної плати є сприяння проведенню переговорів між основними соціальними силами суспільства.

В сучасних умовах ситуація із заробітною платою ускладнюється. Одна з основних причин цих явищ – неврегульованість механізму розподільчих відносин, не достатньо відображаються зміни в змісті, характері, суспільній формі праці.

В основу визначення заробітної плати як вартості робочої сили повинна бути покладена єдина міра оплати праці, критерієм якої є реальна вартість життя працівника і його сім'ї. В якості ціни робочої сили заробітна плата формується на ринку праці і є зовнішньою по відношенню до підприємства.

Як свідчить світовий досвід, в країнах з розвиненою ринковою економікою не обходиться без державного регулювання оплати праці, звичайно, методи, сфера та масштаби державного впливу різні.

Україна , як незалежна держава, взявши курс на побудову ринкової моделі економічного розвитку, починаючи з 1991 року самостійно проводила політику в області праці через ряд законодавчих актів. Верховною Радою та Урядом України здійснювалось державне регулювання організації заробітної плати. Поряд з цим підприємствам дозволялось самостійно визначати форми, системи і розміри заробітної плати, використовуючи при цьому державну тарифну систему як орієнтир для диференційованої оплати праці в залежності від професії, кваліфікації робітників, умов виконання робіт.

На думку автора, є важливим встановлення оптимального співвідношення між державним і тарифно-договірним регулюванням заробітної плати.

В Законі України "Про оплату праці", введеному в дію постановою Верховної Ради № 144/ 95 ВР від 20.04.1995 визначені сфери державного і договірного регулювання оплати праці.

Державне регулювання оплати праці має бути спрямованим на :

- встановлення мінімальної заробітної плати;
- регламентацію деяких державних норм і гарантій в оплаті праці;
- регулювання фондів оплати праці підприємств-монополістів;
- запровадження механізму індексації грошових доходів працюючих;
- регулювання рівня оплати праці керівників державних підприємств, підприємств заснованих на комунальній власності, працівників бюджетної сфери, державних службовців.

Договірне регулювання оплати праці, як елемент організації оплати праці, є провідною складовою системи соціального партнерства. Соціальне партнерство - це система правових і організаційних норм, принципів, структур, заходів, спрямованих на забезпечення взаємодії між найманими працівниками, роботодавцями, державними органами влади в регулюванні соціально-трудових відносин на всіх рівнях. В основі розвитку системи соціального партнерства має бути застосування принципів трьохсторонньої співпраці найманих працівників, підприємств та Уряду, оскільки метою соціального партнерства є забезпечення балансу соціально-економічних інтересів працюючих і підприємців, запобігання конфліктам, створення умов економічного розвитку. До форм соціального партнерства можна віднести консультації, переговори, які, як правило, закінчуються укладанням тарифних угод, колективних договорів. При цьому вирішується питання економічних і соціальних програм, забезпечення гарантій стосовно оплати праці, тривалості робочого часу, часу відпочинку, забезпечення належних умов для результативного використання трудового потенціалу на підприємствах, що в свою чергу сприяє регулюванню ринку праці і створенню умов для ефективної зайнятості.

Система соціального партнерства функціонує в Україні на основі таких законодавчих актів, як Закони України " Про колективні договори і угоди “, " Про оплату праці ", Указ Президента України " Про національну раду соціального партнерства” та інших законодавчих актів.

На державному рівні укладається Генеральна угода між професійними спілками, які об'єдналися для ведення колективних переговорів, і власниками або уповноваженими ними органами, на підприємствах на яких зайнято понад 50 % найманих працівників держави. Сферою регулювання Генеральною угодою є принципи і норми соціально-економічної політики трудових відносин, розвиток соціального партнерства.

На галузевому рівні заключаються галузеві договори між професійними спілками, об'єднаннями галузевих профспілок або інших представницьких організацій працівників, які мають відповідні вповноваження, та власниками, об'єднанням власників, які мають вповноваження на укладання угоди та її реалізацію. Сферою регулювання такої угоди є галузеві норми і мінімальні гарантії у сфері праці.

Регіональна угода заключається між регіональним об'єднанням профспілок, чи іншими, уповноваженими трудовими колективами органами, та місцевими органами державної влади або регіональними об'єднаннями підприємців, якщо вони наділенні відповідними повноваженнями. Сферою регулювання такою угодою є норми соціального захисту працівників підприємств, що випливають з повноважень місцевих органів влади.

Колективний договір на підприємствах, які використовують найману працю незалежно від форм власності і господарювання, і є нормативним актом, що регулює соціально-трудові відносини між роботодавцем і найманими працівниками.

Трудовий договір укладається з метою узгодження соціально-економічних інтересів найманих працівників і власників підприємства у формі прийняття сторонами

взаємних зобов'язань.

Для ефективного управління мотиваційним процесом необхідно мати необхідну і достовірну інформацію про об’єкт управління, знати стан і динаміку мотиваційної спрямованості персоналу, налагодити контролінг за соціально-економічними наслідками управлінських рішень.

Таким чином, дієва організація оплати праці повинна забезпечувати посилення матеріальної зацікавленості підвищення ефективності виробництва, результативності праці на основі приведення в дію всіх резервів росту продуктивності праці, відповідність заробітної плати витратам на відтворення робочої сили.

Потужним засобом мотивації праці є система матеріальних стимулів. Підвищення ефективності виробництва неможливе без чіткої організації виробництва і праці, удосконалення практики її стимулювання. Оскільки в сучасних умовах заробітна плата практично втратила своє соціально-економічне призначення і не виконує своїх основних функцій, по суті вона виконує на ринку праці своєрідну роль збереження зайнятості, попередження безробіття, тому подальші дослідження, на наш погляд, доцільно спрямовувати на пошук можливостей, напрямків удосконалення організації оплати праці при якій механізм управління оплатою праці сприятиме створенню ефективного мотиваційного механізму, адекватного ринковій економіці, зростанню доходів і платоспроможного попиту населення поєднання економічних стимулів і соціальних гарантій.

Оскільки результативність праці залежить в значній мірі і від професійної майстерності необхідно стимулювати її підвищення виплатами надбавок за високі ділові якості, володіння раціональними методами, прийомами праці, професійними навиками декількох професій.

Список літератури

1. Богиня Д. Критерії і показники оцінки стану мотивації праці на підприємствах різних форм власності. // Трудовий потенціал України і його реалізація в умовах розбудови національної економіки. Матеріали міжнародної наукової конференції. – Львів, 1997. – С. 147-151.
2. Волик В., Базилюк А. Реформування соціально-трудових відносин // Україна: аспекти праці. – 1995. – № 1-2. – С. 4-9.
3. Карлін М. Зміст праці і методологічні проблеми її стимулювання // Україна : аспекти праці. – 1999. - № 1. - С. 19-21.
4. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві: організація та управління. К.: Фірма “Праця”, 1992. – 192 с.
5. Павловська О. Оцінка ефективності стимулювання праці за результатами соціологічного обстеження // Україна: аспекти праці – 2001. - № 1. – С. 39-44.
6. Плаксов В.А. Нормативна оцінка результативності праці // Проблемы экономики, оплаты и нормирования труда в условиях формирования рыночных механизмов: Междунар. Научн.-практ конференция. Сб. докладов. – Хмельницкий, 1995. – С. 142-144.
7. Турецкий О.А. Экономика Украины на пороге XXI века: уроки прошлого и шаги в будущее. Одесса, 1999. – 196 с.
8. Фільштейн Л.М. Фонд оплати праці: проблеми побудови ефективного механізму дії // Наукові праці Кіровоградського державного технічного університету. Економічні науки. – вип.3.- Кіровоград: КДТУ, 2003. – С.3-8.

На современном этапе развития экономики заработная плата не выполняет основных своих функций. Механизм, регулирующий соотношения трудового вклада и оплаты труда, несовершенен и требует учета новых подходов к формированию оплаты труда. Управление оплатой труда должно базироваться на государственном и договорном ее регулировании.

At present-day stage of economy development, the salary fails to perform its main function. The mechanism regulating the ratio between the labour contribution and labour remuneration is imperfect. It requires new approaches to forming of remuneration of labour to be taken into account. Labour remuneration management should be based on government and contractnal regulation.

УДК 657

К.С. Салига, асп.
Запорізький університет державного та муніципального управління

Визначення розміру фінансових ресурсів, необхідних для випуску і реалізації проудкції

Розглянуті пропозиції для визначення попиту на гроші в обороті підприємства. Запропоновано підхід для розрахунку розміру фінансових ресурсів, необхідних для випуску і реалізації продукції. Запропоновані показники, які характеризують оборотність споживних авансованих і використаних фінансових ресурсів.
фінансові ресурси, продукція, випуск, реалізація, підприємство

Ресурсний підхід, розроблений для оцінки ефективності діяльності роботи суб'єктів, що хазяюють, можна використати для рішення деяких господарських проблем: визначення кількості грошей (маси грошей, фінансових ресурсів), що знаходяться в обороті підприємства; визначення структури фінансових ресурсів.

Грошова маса являє собою сукупний обсяг коштів, які обслуговують господарський оборот підприємств і держави. Для аналізу обсягу грошової маси використовують різні грошові агрегати: агрегат М1 – включає готівку в обігу і кошти на поточних рахунках; агрегат М2 – включає агрегат М1 плюс термінові й ощадні вклади в комерційних банках (до чотирьох років); агрегат М3 – містить агрегат М2 плюс ощадні вклади в спеціалізованих кредитних установах; агрегат М4 – включає агрегат М3 плюс депозитні сертифікати комерційних банків [1].

Попит на гроші розглядається на рівні народного господарства, підприємства, індивіда. У роботі буде розглядатися потреба в грошах тільки на рівні суб'єктів, що хазяюють. Причина існування попиту на гроші випливає з функцій грошей. Гроші потрібні як засоби обігу при придбанні товарів і послуг. Гроші є одиницею обігу при придбанні товарів і послуг. Гроші є одиницею обліку. Вини служать засобом заощадження. Зміна грошової маси, що знаходиться в обігу, впливає на стан економіки підприємства.

Визначити обсяг фінансових ресурсів, необхідних для випуску і реалізації продукції. Розрахувати коефіцієнти оборотності споживаних авансованих і використаних фінансових ресурсів.

В економічній теорії для визначення попиту на гроші розглядаються різні підходи. Прихильники кількісної теорії попиту на гроші на гроші виходять з рівняння обміну, запропонованого Й.Фішером:

$$K' \cdot n = ц \cdot \mathrm{Q},$$

де K' – кількість грошей, що знаходяться в обігу;

n – швидкість обертання грошей;

$ц$ – рівень цін;

Q – реальній обсяг виробництва.

Прихильники кількісної теорії акцентують увагу на ролі грошей, як засобу платежу. Попит на гроші визначається тим, скільки їх необхідно, щоб робити платежі. Рівняння обміну ілюструє, що кількість грошей, що знаходяться в обігу підприємства, дорівнює відношенню обсягу реалізації до швидкості обертання грошей.

$$K' = \frac{ц \cdot Q}{n}. \quad (1)$$

З рівняння випливає, що величина попиту на гроші залежить від рівня цін, обсягів виробництва і швидкості обертання грошей. При більш високому рівні цін споживається більше грошей для виготовлення продукції. Прихильники даної теорії схиляються до думки, що швидкість обертання грошей постійна.

Критики кількісної теорії (Д. Кейнс) вважають, що швидкість обертання величина змінна і піддана впливу безлічі факторів, що створюють мотив заощадження.

Д. Кейнс у книзі «Загальна теорія зайнятості, відсотка, грошей» назвав свою теорію попиту на гроші теорією переваги ліквідності. Він виділив три причини, що спонукають людей зберігати частину їхніх багатств у формі ліквідних грошових активів:

а) люди тримають деяку частину своїх активів у формі грошей для використання їх як засіб платежу. Д. Кейнс назвав цей мотив збереження грошей трансакціонним;

б) збереження частини активів у формі грошей пояснюється бажанням розпоряджатися ними у формі готівки в майбутньому. Д.Кейнс назвав цю обставину мотивом обережності збереження частини активів у формі грошей;

в) суб'єкти, що хазяюють, будуть тримати частину своїх активів у ліквідній формі, якщо володіння активами в іншій формі сполучено з великим ризиком (спекулятивний мотив).

Отже, згідно Д.Кейнсу, індивіди можуть тримати своє багатство або в грошах, або у виді цінних паперів. Д.Кейнс доглянув наступну тенденцію: величина попиту на гроші постійно росте з падінням норми позичкового відсотка на ринку цінних паперів [1, с.80].

Сучасна теорія поєднує класичну кількісну теорію і теорію Д.Кейнса. Вона враховує таке:

– на величину попиту впливають процентні форми нагромадження, що приносять відсотки, і безпроцентні, що володіють заощадженнями, депозитами, нерухомістю, товарами тривалого користування;

– процентна ставка впливає на попит на гроші лише внаслідок того, що норма відсотка являє собою альтернативну вартість збереження грошей;

– багатство - один з визначальних факторів попиту на гроші;

– існують зміни в чеканнях;

– наявність інфляції.

Сучасна теорія попиту на гроші не відкидає рівняння обміну, вважає, що швидкість обертання грошей є перемінною, залежною від номінальної норми відсотка [2, с.364-373].

У своїй господарській діяльності суб'єкти, що хазяюють, користуються різними грошовими агрегатами, основним з який є агрегат М1, необхідний для фінансування виробництва продукції і її реалізації. Тому основну увагу приділимо саме цьому грошовому агрегату. Інші грошові агрегати не будемо розглядати.

Рівняння обміну не може бути використане для розрахунку кількості грошей, які знаходяться в обігу підприємства і потрібні для реалізації продукції, тому що в ньому не враховуються реальні обороти складових фінансових ресурсів.

Як обґрунтувати структуру фінансових ресурсів? Скільки грошей повинно бути в кругообігу для оплати праці, спрямовано на матеріальні витрати, на витрати, джерелом яких служить прибуток? Скільки грошей треба затратити на придбання основних засобів і нематеріальних активів? Очевидно, задача повинна вирішуватися в залежності від обсягу продукції, що повинна бути випущена, цін, по яких вона буде

реалізована, швидкості обороту оборотних коштів і норм амортизації основного капіталу.

Алгоритм вирішення задачі, складові фінансових ресурсів повинні бути взаємозв'язані зі складовими економічних витрат, які забезпечують обсяг реалізації продукції. Отже в основу треба покласти ресурсний підхід до визначення витрат, необхідних для випуску продукції.

Для випуску продукції потрібні: основні засоби і нематеріальні активи (C_o); оборотні кошти ($C_{об}$) (для забезпечення матеріальних та інших витрат і виплати заробітної плати) та гроші , джерелом якого буде валовий прибуток (C_n).

Фінанси, необхідні для платежів, джерелом яких служить прибуток (C_n), можна визначити як частку від розподілу річного прибутку ($П$) на річне число оборотів цієї частини фінансових ресурсів ($n_{об}$). Це число оборотів дорівнює числу оборотів оборотних коштів

$$C_n = \frac{П}{n_{об}}. \qquad (2)$$

Приклад. Якщо річний прибуток дорівнює 12 млн.грн; капіталізований прибуток робить у рік $n_{об}$=12 оборотів. Знаходимо величину фінансів для платежів за рахунок прибутку

$$C_n = \frac{12}{12} = 1 \text{ млн.грн.}$$

Загальна сума фінансів, що знаходяться в кругообігу К', буде дорівнює сумі всіх складових, що забезпечують випуск і реалізацію продукції.

Якщо C_o = 10 млн.грн; $C_{об}$ = 2 млн.грн; C_n = 1 млн.грн, то

$$K_o' = C_o + C_{об} + C_n = 10 + 2 + 11 = 13 \text{ млн.грн.}$$

При розрахунку кількості грошей, що необхідні для операційної діяльності, варто ще враховувати потребу в страховому (резервному), компенсаційному й інвестиційному (спекулятивному) залишках грошових активів [3].

Загальний розмір грошових активів визначається шляхом підсумовування потреби в окремих видах активів

$$K_o' = C_o + C_{об} + C_n + K_{ст} + K_к + K_i, \qquad (3)$$

де K_o' - загальний розмір коштів, необхідний для операційної діяльності, грн.;

C_o - вартість основних засобів підприємства з урахуванням витрат на їхнє покращення і нематеріальні активи, грн;

$C_{об}$ – вартість оборотних активів, грн;

C_n - гроші, джерелом яких є прибуток, грн;

$K_{ст}$ - страховий (резервний) залишок коштів, грн;

$K_к$ - компенсаційний залишок грошових активів, грн;

K_i інвестиційний (спекулятивний) залишок грошових активів, грн.

Для розрахунку суми страхового залишку грошових активів використовується наступна формула:

$$K_{ст} = K_o' \cdot K_в,$$

де $K_{ст}$ - сума страхового залишку грошових активів підприємства;

$K_в$ - коефіцієнт варіації надходження коштів на підприємство в звітному періоді.

Потреба в компенсаційному залишку грошових активів планується в розмірі, визначеному угодою про банківське обслуговування. Якщо угода з банком, що здійснює розрахункове обслуговування підприємства, таку вимогу не містить, цей вид залишку грошових активів не планується.

Потреба в інвестиційному (спекулятивному) залишку грошових активів планується виходячи з фінансових можливостей підприємства тільки після того, як цілком забезпечена потреба в інших видах залишків грошових активів. Тому, що ця частина грошових активів не втрачає своєї вартості в процесі збереження, їхня сума верхньою межею не обмежується. Критерієм формування цієї частини грошових активів виступає необхідність забезпечення більш високого коефіцієнта рентабельності короткострокових інвестицій у порівнянні з коефіцієнтом рентабельності операційних активів.

З огляду на те, що залишки грошових активів трьох останніх видів є деякою мірою взаємозамінними, загальна потреба в них при обмежених фінансових можливостях підприємства може бути відповідно скорочена.

У практиці закордонного фінансового менеджменту застосовуються і більш складні моделі визначення середнього залишку грошових активів.

Найбільше широко використовуваною в цих цілях є Модель Баумоля, вихідними положеннями якої є сталість потоку витрати коштів, збереження всіх резервів грошових активів у формі короткострокових фінансових вкладень і зміна залишку грошових активів від їхнього максимуму до мінімуму, дорівнює нулю.

Модель Міллера-Орра являє собою ще більш складний алгоритм визначення оптимального розміру залишків грошових активів. Вихідні положення цієї моделі передбачають наявність визначеного розміру страхового запасу і визначену нерівномірність у надходженні і витраті коштів, а відповідно, і залишку грошових активів. Мінімальна межа формування залишку грошових активів приймається на рівні страхового залишку, а максимальна — на рівні триразового розміру страхового залишку.

Незважаючи на чіткий математичний апарат розрахунків оптимальних сум залишків грошових активів обидві приведені моделі (модель Баумоля і модель Міллера-Орра) поки що складно використовувати у вітчизняній практиці фінансового менеджменту по наступним причинам:

– хронічна недостача оборотних активів не дозволяє підприємствам формувати залишок коштів у необхідних розмірах з урахуванням їх резерву;

– уповільнення платіжного обороту викликає значні (іноді непередбачені) коливання в розмірах грошових надходжень, що відповідно відбивається і на сумі залишку грошових активів;

– обмежений перелік короткострокових фондових інструментів, що обертаються, і низька їхня ліквідність затрудняють використання в розрахунках показників, зв'язаних з короткостроковими фінансовими вкладеннями [3].

За даними табл. 1 розрахуємо розмір грошової маси (фінансових ресурсів), які потрібні промисловим підприємствам для випуску продукції та її реалізації (табл.2). Треба врахувати, що основні засоби потребують щорічно витрат на капітальний ремонт, модернізацію, покращення, направлені на підтримку їх працездатності. За відсутністю даних приймемо цю величину на рівні 5% від вартості основних засобів. Для розрахунку загального розміру коштів, необхідних для операційної діяльності, приймемо суму страхового, компенсаційного та інвестиційного залишку у розмірі 0,2% від вартості оборотних коштів.

Згідно з табл. 2 всі фінансові ресурси підприємств розподілені нами на:

- споживані: авансовані; використані;
- застосовані: авансовані (бухгалтерські витрати); використані (економічні витрати).

Для аналізу використання споживаних авансових і використаних ресурсів нами запропоновані такі показники:

Таблиця 1 – Вихідні дані для розрахунку фінансових ресурсів, необхідних для випуску та реалізації продукції на промислових підприємствах у 2003 році

Показники	Символи	ВАТ „Макрохім”	ВАТ „Запоріжтрансформатор”	ВАТ „Дніпроспецсталь”	ВАТ „Запорізький алюмінієвий комбінат	ВАТ Марганецький гірничо-збагачувальний комбінат”
Вартість основних засобів, тис. грн	$С_о$	143267,0	223461,0	392331,5	631294,0	36592,0
Нематеріальні активи, тис. грн		128,0	201,0	352,0	595,0	32,0
Витрати на капітальний ремонт, модернізацію, реконструкцію та покращення основних засобів, тис. грн	$Сп_{ок}$	7150,0	11173,0	19616,0	31564,0	1830,0
Вартість оборотних коштів, тис. грн	$С_{об}$	71689,0	64068,0	16889,0	327883,0	18421,0
Річний валовий прибуток, тис. грн	П	51883,2	16833,0	17465,1	129285,0	33512,3
Річна кількість оборотів оборотних коштів	$n_{об}$	6,94	1,80	18,90	2,14	5,42
Капітальний прибуток, тис. грн	$С_п$	7475,96	9351,66	924,08	60413,55	6183,08
Страховий (резервний) залишок коштів плюс Компенсаційний залишок грошових активів плюс Інвестиційний залишок грошових активів, тис. грн	$К_{ст}$ $К_к$ $К_і$	143,2	128,2	33,8	65,4	36,8

1. Коефіцієнт оборотності споживаних авансованих фінансових ресурсів $К_а$

$$Ка = \frac{В}{К},$$

де $В$ – бухгалтерські витрати, (собівартість продукції) грн/рік;

$К$ – споживані авансовані фінансові ресурси, грн.

2. Коефіцієнт оборотності споживаних використаних фінансових ресурсів $К_в$

$$Кв = \frac{В_{ек}}{К'},$$

де $В_{ек}$ – економічні витрати, грн/рік;

$К'$ – споживані використані фінансові ресурси, грн.

В табл. 2 наведені результати розрахунку показників $К_а$ і $К_в$ для різних промислових підприємств. Ці показники не є показниками економічної ефективності, тому що вони відбивають відношення поточних витрат до споживаних ресурсів (витрат). Ці показники по економічній суті ближче до кількості оборотів ресурсів, але цей оборот відірваний від реальних оборотів складових.

Для випуску продукції та її реалізації необхідні фінансові ресурси, потреба в яких повинна враховувати не тільки вартість основних засобів, нематеріальних активів та оборотних коштів, але й витрати на модернізацію, капітальний ремонт та покращення стану основних засобів, фінансові ресурси, джерелом яких є валовий прибуток, а також страховий, компенсаційний та інвестиційний залишки грошових активів.

Для аналізу використання споживаних фінансових ресурсів запропоновані показники оборотності споживаних авансованих та споживаних використаних фінансових ресурсів.

Результати досліджень підкріплені розрахунками показників на прикладі акціонерних товариств „Макрохім", „Запоріжтрансформатор", „Дніпроспецсталь", „Запорізький алюмінієвий комбінат", „Марганецький гірничо-збагачувальний комбінат".

Таблиця 2 – Фінансові ресурси, необхідні для випуску та реалізації продукції на промислових підприємствах у 2003 році

Показники	Символи	ВАТ „Макрохім"	ВАТ „Запоріжтрансформатор"	ВАТ „Дніпроспецсталь"	ВАТ „Запорізький алюмінієвий комбінат	ВАТ Марганецький гірничо-збагачувальний комбінат"
1. Споживані фінансові ресурси:						
1.1. Використані фінансові ресурси, тис. грн	$К_О$	229852,96	308382,66	430146,38	1051814,9	63094,9
1.2. Авансовані фінансові ресурси, тис. грн	К	214956,0	287529,0	409220,5	959177,0	55013,0
2. Застосовані фінансові ресурси:						
2.1. Бухгалтерські витрати, тис. грн	В	510922,4	119301,0	343479,9	729271,0	122086,0
2.2. Економічні витрати, тис. грн	$В_{ек}$	562805,6	136134,0	360945,0	858556,0	155598,3
3. Коефіцієнт оборотності споживних авансованих фінансових ресурсів	$К_а$	2,37	0,41	0,84	0,76	2,22
4. Коефіцієнт оборотності споживаних використаних фінансових ресурсів	$К_в$	2,45	0,44	0,84	0,82	2,46

Список літератури

1. Іванов В.М. Гроші та кредит. – К.: КНЕУ, 2000. - 263с.
2. Фикс Дж.Р. Стоимость и капитал: Пер. с англ. /Общ. ред. Р.М.Энтова. – М.: Прогресс, 1993. – 448с.
3. Бланк И.А. Управление денежными потоками. – К.: «Ника-Центр», Эльга, 2000. – 736с.

Рассмотрены предложения для определения спроса на деньги в обороте предприятия. Предложен подход для расчета размера финансовых ресурсов, необходимых для выпуска и реализации продукции. Предложены показатели которые характеризуют оборотность авансированных и использованных финансовых ресурсов.

Offers for a designation of demand for money in a turn of the enterprise are considered. The approach for calculation of size of the financial resources necessary for release and realization of production is offered. Parameters which characterize turning consumer which advance payment and the used financial resources are offered.

УДК 658.62

О.М. Мілевська, асп.
Київський національний економічний університет

Аналіз іфнансових результатів (на прикладі ГЗК Кривбасу)

В статті проведений огляд методології аналізу фінансових результатів за допомогою горизонтального, вертикального, трендового та факторного аналізів. Запропоновано поєднати елементи горизонтального і вертикального аналізів при визначенні впливу показників на фінансовий результат від операційної діяльності. В роботі доводиться результативність та практична значимість даного підходу у виробничій практиці підприємств.
горизонтальний, вертикальний, трендовий, факторний аналіз, фінансовий результат від операційної діяльності

В умовах подальшого розвитку ринкових відносин в Україні важливого значення для успішного здійснення виробничо-господарської діяльності набуває аналіз фінансових результатів.

Проблеми організації і методики проведення аналізу фінансових результатів на підприємствах вивчали відомі вітчизняні і зарубіжні вчені, зокрема: М.І.Баканов, С.Б.Барнгольц, Л.А.Бернстайн, В.М.Івахненко, К.В.Ізмайлова, І.І.Каракоз, В.В.Ковальов, Г.В.Савицька, Р.С.Сайфулін, В.І.Самборський, В.І.Стражев, Є.В.Мних, М.Г.Чумаченко, А.Д.Шеремет.

Вказаними авторами всебічно висвітлені методика, основні принципи організації аналізу та етапи його проведення. Все це й досі залишається основною базою наукових досліджень та подальшого вдосконалення аналізу, а також його впровадження на практиці.

Проте, теоретично обґрунтовані методики не завжди знаходять практичне застосування у діяльності підприємств.

Представляє інтерес вивчення фінансових результатів гірничо-збагачувальних підприємств Кривбасу як одного зі стратегічних комплексів держави.

Дослідження, проведені на гірничо-збагачувальних підприємствах Кривбасу, показали, що фінансові результати на більшості з них не аналізуються взагалі.

Якщо і вивчаються фінансові результати роботи підприємства, то робиться це або за методичними вказівками, розробленими ще за часів адміністративно-командної системи управління, які були дійсно дієвими і відповідали вимогам того часу, або ж порівнюється обсяг прибутку, отриманого у звітному році з показниками попередніх років, та досліджується його структура.

Перехід до реалій економіки, в основі якої – ринкові відносини, потребує зміни не лише порядку формування фінансових результатів, але і самої методики їх аналізу.

Метою даної публікації є опрацювання методики проведення аналізу фінансових результатів та їх поглиблення з метою подальшого використання (впровадження) на промислових підприємствах.

Інформаційною основою для аналізу фінансових результатів є форма № 2 фінансової звітності підприємства („Звіт про фінансові результати”). В залежності від мети дослідження, окремі статті звіту можуть мінятися місцями, підрозділятися, укрупнюватись, але робитись це повинно лише за умови відповідності їх величині чистого прибутку за рік.

Аналіз фінансового результату включає наступні елементи:

– дослідження окремих абсолютних і відносних показників у динаміці за ряд років (горизонтальний аналіз);

– визначення питомої ваги окремих показників у їх сукупності (вертикальний аналіз);

– дослідження темпів росту (приросту) показників за ряд років (трендовий аналіз);

– оцінювання факторів впливу на величину результативного показника (факторний аналіз).

Наведемо стислу характеристику кожного елементу.

За горизонтальним аналізом вивчається зміна показників за досліджуваний період.

За вертикальним аналізом проводяться міжгосподарські порівняння (при наявності суттєвих відмінностей по величині ресурсів, що використовуються; обсягу продажу; чисельності працівників, та інших показниках). Відносними показниками згладжується негативний вплив інфляційних процесів, який іноді суттєво викривлює показники фінансової звітності, тим самим порушуючи умову порівнянності даних при їх дослідженні в динаміці [1, с.11].

Трендовий аналіз фінансових результатів уможливлює:

1) встановити середній розмір фінансового результату за 5-10 років, вирівнюючи при цьому нестійкі фактори;

2) виявити величину мінімального (максимального) фінансового результату за ряд років;

3) побудувати тренд фінансового результату, що містить важливі характеристики діяльності підприємства (циклічна, з тенденцією росту чи спаду).

Запропоновані методики аналізу фінансових результатів у формалізованому вигляді представлено в табл. 1. [1, с.10; 2, с. 369; 3, с.121-122].

Зауважимо, що проведення трендового аналізу фінансових результатів на вітчизняних підприємствах ускладнюється фактом змін у Плані рахунків бухгалтерського обліку; неодноразовими змінами форми, складу показників, інтерпретації тих чи інших господарських операцій та порядку їх відображення у Звіті про фінансові результати.

Отже, забезпечення однієї з чотирьох якісних характеристик фінансової інформації – порівнянності даних за періодами, стає можливим лише завдяки перерахунку їх на підставі первинних документів. Проте, навіть в цьому випадку залишається проблема обліку інфляційної складової.

Відносно факторного аналізу, то основними комплексними показниками, обумовлюючими зростання величини доходу (виручки) від реалізації, виступає зміна обсягу, собівартості, рівня ціни, структури та асортименту продукції. Зазначені фактори впливу повторюються практично у всіх авторів по даному питанню [4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13].

На практиці найбільшого поширення набула методика горизонтального аналізу в поєднанні з трендовим (розрахунок темпів росту).

Пропонуємо поєднати методики горизонтального та вертикального аналізів при визначенні впливу показників на фінансовий результат.

Формування фінансового результату від операційної діяльності за даними підприємства з відкритим способом видобутку залізної руди – ВАТ „Північний гірничо-збагачувальний комбінат” за 2000-2002 роки, наведено в таблиці 2.

Як свідчать дані табл. 2, фінансовий результат від операційної діяльності ВАТ „Північний ГЗК" у 2001 році збільшився у порівнянні з 2000 роком на 49 505 тис. грн., при цьому темпи росту дорівнювали 151,56%. У 2002 році, порівняно з 2001 роком, фінансовий результат від операційної діяльності збільшився на 34 854 тис. грн., темпи росту при цьому становили 337,90%.

Застосувавши методику горизонтального аналізу з'ясовано, за рахунок яких факторів сталися зміни у сумі фінансового результату від операційної діяльності.

Таблиця 1 - Методики аналізу фінансових результатів

Показник	Розрахунок	Показники
Методика горизонтального аналізу		
Абсолютне відхилення	$\Delta ФР = ФР_1 - ФР_0$	ΔФР – абсолютне відхилення фінансового результату $ФР_1$, $ФР_0$ – фінансовий результат відповідно за звітний і базисний роки
Методика вертикального аналізу		
Питома вага елемента в загальному результаті	$ПВ_i = \frac{A_i}{ПР}$	$ПВ_i$ – питома вага і-го елемента в загальному результаті; A_i – величина і-го елемента; ПР – підсумковий результат
Методика трендового аналізу		
Темп росту	$ТР = \frac{ФР_1}{ФР_0}$ х 100 %	ТР – темп росту; $ФР_1$, $ФР_0$ – фінансовий результат відповідно за звітний і базисний роки
Темп приросту	$ТП = \frac{(ФР_1 - ФР_0)}{ФР_0}$ х 100%	ТП – темп приросту; $ФР_1$, $ФР_0$ – фінансовий результат відповідно за звітний і базисний роки

Таблиця 2 - Фінансові результати від операційної діяльності ВАТ „Північний ГЗК"

Показники	2000	2001	2002	Відхилення 2001 року від 2000		Відхилення 2002 року від 2001		Вплив зміни показника на прибуток, %	
								2001	2002
				(гр.2-гр.1), тис. грн.	[гр.2/гр.1] ×100-100, %	(гр.3-гр.2), тис. грн.	[гр.3/гр.2] ×100-100, %	гр.4/рядок 10×100, %	гр.5/рядок 10×100, %
А	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.Доход (виручка) від реалізації продукції	703669	800586	835149	96917	113,77	34563	104,32	225,05	99,17
2.ПДВ	92766	123925	119290	31159	133,59	-4635	96,26	-72,35	13,30
3.Чистий доход (виручка) від реалізації продукції	610903	676661	715859	65758	10,76	39198	105,79	152,69	112,46
4.Собівар-ть реалізованої продукції	553716	633171	610827	79455	114,35	-22344	96,47	-184,50	64,11
5.Валовий прибуток (збиток)	57187	43490	105032	-13697	76,05	61542	241,51	-31,81	176,57

Продовження таблиці 2

6.Інші операційні доходи	106732	187783	207486	81051	175,94	19703	110,49	188,21	56,53
7.Адміністративні витрати	31146	19521	21557	-11625	62,68	2036	110,43	26,99	-5,84
8.Витрати на збут	24133	19560	32775	-4573	81,05	13215	167,56	10,62	-37,92
9.Інші операційні витрати	137054	177541	208681	40487	129,54	31140	117,54	-94,01	-89,34
10.Фінансовий результат від операційної діяльності прибуток (збиток)	-28414	14651	49505	43065	151,56	34854	337,90	100,00	100,00

Зміна фінансового результату від операційної діяльності у 2001 році була зумовлена:

1) збільшенням: суми доходу (виручки) від реалізації продукції на 96 917 тис. грн. (113,77%); суми ПДВ на 31 159 тис. грн. (133,59%); чистого доходу (виручки) від реалізації продукції на 65 758 тис. грн. (110,76%); собівартості реалізованої продукції на 779 455 тис. грн. (114,35%); інших операційних доходів на 81 051 тис. грн. (175,94%); інших операційних витрат на 40 487 тис. грн. (129,54%);

2) скороченням: адміністративних витрат на 11 625 тис. грн. (62,68%); витрат на збут на 4 573 тис. грн. (81,05%).

Основні фактори, що зумовили зміну фінансового результату від операційної діяльності у 2002 році, це:

1) збільшення: доходу (виручки) від реалізації продукції на 34 563 тис. грн. (104,32%); суми чистого доходу (виручки) від реалізації продукції на 39 198 тис. грн. (105,79%); інших операційних доходів на 19703 тис. грн. (110,49%); адміністративних витрат на 2 036 тис. грн. (110,43%); витрат на збут на 13 215 тис. грн. (167,56%); інших операційних витрат на 31 140 тис. грн. (117,54%);

2) скорочення: суми ПДВ на 4 635 тис. грн. (96,26%); собівартості реалізованої продукції на 22 344 тис. грн. (96,47%).

Таким чином, дослідження абсолютних відхилень по показниках свідчать лише про факт зміни величини фінансового результату та факторів, що його формують протягом певних періодів та інтенсивність (темпи росту), з якою це відбувалося.

Пропонуємо розраховувати вплив зміни показників, що формують результат роботи підприємства (в тому числі від операційної діяльності), поділивши абсолютне відхилення по кожному зі складових фінансового результату від операційної діяльності на суму отриманого в досліджуваному періоді результату (прибутку чи збитку).

Отже, загальні зміни фінансового результату від операційної діяльності зумовлені різнонаправленою дією його складових.

Позитивна зміна доходу (виручки) від реалізації, чистого доходу (виручки) від реалізації, валового прибутку, іншого операційного доходу сприяє збільшенню фінансового результату від операційної діяльності, а їх зменшення призводить до скорочення результату.

Абсолютне збільшення собівартості реалізованої продукції, адміністративних витрат, витрат на збут, інших операційних витрат має негативний вплив на фінансовий результат від операційної діяльності, тоді як зменшення зазначених показників забезпечує зростання результату.

Збільшення суми доходу (виручки) від реалізації продукції у 2001 році на 96 917 тис. грн. мало позитивний вплив на фінансовий результат від операційної діяльності в розмірі 225,05%, а збільшення цього ж показника у 2002 році на 35 563 тис. грн. також мало позитивний вплив, але в розмірі 99,17%.

Інші операційні витрати – зросли у 2001 році на 40 487 тис. грн.; у 2002 році на 31 140 тис. грн. з відповідними темпами росту 129,54% та 117,54%. На фінансовий результат від операційної діяльності таке зростання показника мало негативний вплив в розмірі 94,01% та 89,34% (відповідно у 2001 та 2002 роках).

Отже, підприємству для підвищення фінансового результату від операційної діяльності, необхідно більше уваги приділити пошуку варіантів скорочення інших операційних витрат, адже саме ця стаття мала такий суттєвий негативний вплив протягом двох останніх років. Зробити це можна за допомогою більш детального аналізу структури інших операційних витрат.

Як видно з розрахунків, методика досить проста у використанні, не потребує збору і обробки додаткової інформації, до того ж, застосування даної методики сприятиме результативності аналітичних досліджень безпосередньо на підприємствах та підвищенню ролі аналізу в управлінні виробництвом.

Список літератури

1. Зимин Н.Е. Анализ и диагностика финансового состояния предприятий: Учебное пособие. – М.: ИКФ „ЭКМОС”, 2002. – 240 с.
2. Пястолов С.М. Экономический анализ деятельности предприятий. Учебное пособие для студентов экономических специальностей высших учебних заведений, экономистов и преподавателей. – М.: Академический проект, 2002. – 573 с.
3. Ю.С. Цал-Цалко Фінансова звітність підприємства та її аналіз: Навч. посібник. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Київ: ЦУЛ, 2002. – 360 с.
4. Івахненко В.М. Курс економічного аналізу: Навч. посіб. - 3-те вид., перероб. і доп. – К.: Знання - Прес, 2002. – 190 с. – (Вища освіта XXI століття).
5. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: 2-е изд., перераб. и доп. – Мн.: ИП “Экоперспектива”, 1998. – 498 с.
6. Мец В.О. Економічний аналіз фінансових результатів та фінансового стану підприємства:Навч. Посіб. – К.: Вища шк., 2003. – 278 с.: іл.
7. Мних Є.В., Ференц І.Д. Економічний аналіз: Навч. посіб. – Л.: Армія України, 2000. – 144 с.
8. Анализ хозяйственной деятельности в промышленности: Учебник / Л.А. Богдановская, Г.Г. Виноградов, О.Ф. Мигун и др., Под общ. ред. В.И. Стражева. – 2-е изд., стереотип. – Мн.: Выш. шк., 1996. – 363 с.
9. Економічний аналіз: Навч. посібник / М.А.Болюх, В.З.Бурчевський, М.І.Горбаток; За ред. акад.. НАНУ, проф. М.Г. Чумаченка. – К.: КНЕУ, 2001. – 540 с.
10. Ізмайлова К.В. Фінансовий аналіз: Навч. посібник/ К.В. Ізмайлова. - К: МАУП, 2000. - 152 с.
11. Барнгольц С.Б. Экономический анализ хозяйственной деятельности на современном этапе развития. – М.: Финансы и статистика, 1984.
12. Бернстайн Л.А. Анализ финансовой отчетности: Пер. с англ./ Научн. ред. перевода чл.-корр. РАН И.И. Елисеева. /Гл. ред. серии проф. Я.В. Соколов. – М.: Финансы и статистика, 1996.
13. Шеремет А.Д., Негашев Е.В. Методика финансового анализа. – М.: ИНФРА-М, 1999.

В статье проведен обзор методологии анализа финансовых результатов с помощью горизонтального, вертикального, трендового и факторного анализов. Предложено объединить элементы горизонтального и вертикального анализов при определении влияния показателей на финансовый результат от операционной деятельности. В работе доказывается результативность и практическая значимость данного подхода в производственной практике предприятий.

In clause the review of methodology of the analysis of financial results with the help horizontal, vertical, trandovs and factorial analyses is lead. It is offered to unit elements of horizontal and vertical analyses at definition of

influence of parameters on financial result from operational activity. In work productivity and the practical importance of the given approach in an industrial practice of the enterprises is proved.

УДК 657.4

К.М. Кузьменко, асп.
Кіровоградський національний технічний університет

Теоретико-методологічні аспекти проведення аудиту кредитних операцій банківських установ

В статті визначається місце та роль аудиту кредитних операцій в загальній системі банківського нагляду та регулювання. Обґрунтовано мету, об'єкти та порядок проведення аудиту кредитних операцій банківських установ.
банківські установи, аудит кредитних операцій, об'єкти аудиту

Провідне місце в системі економічних відносин належить інститутам фінансового ринку, серед яких слід виділити банки як інститути, через які проходить рух основної частини грошових ресурсів у виробничій і невиробничій сферах народногосподарського комплексу країни. Останнім часом все більшого значення набувають кредитно-розрахункові операції банків, оскільки саме вони є основою банківського бізнесу та головною статтею доходу банку. Організовуючи в масштабах всієї економіки кредитний процес, банки надають власникам тимчасово вільних коштів можливість зберігати їх у досить зручній формі різноманітних депозитів, що приносять реальний дохід у вигляді процентів та забезпечують належний рівень ліквідності. Водночас використання кредиту позичальниками сприяє прискоренню обороту капіталів, скороченню витрат виробництва, розширенню виробничих потужностей та зростанню прибутків. Крім того, банківський кредит є досить гнучкою формою задоволення тимчасових потреб суб'єктів ринку в коштах, надаючи можливість найбільш зручного пристосування умов видачі позики до потреб конкретного позичальника.

Враховуючи ризикований характер кредитних операцій, в усіх країнах з ринковою економікою в тому чи іншому вигляді функціонує система банківського регулювання та нагляду, різні аспекти якої розглядаються в працях вітчизняних та зарубіжних авторів [1, 2]. Невід'ємним елементом даної інфраструктури є аудиторські фірми, які, поряд з іншими органами банківського регулювання та нагляду, сприяють своєю діяльністю укріпленню та підвищенню надійності банківської системи.

Загальний порядок проведення аудиторських перевірок та надання аудиторських послуг розглядається в працях таких вчених України як Білуха М.Т., Голов С.Ф., Гуцайлюк З.В., Давидов Г.М., Дорош Н.І., Завгородній С.Я., Рудницький В.С., Савченко В.Я., Усач Б.Ф. та інших. Незважаючи на це, в економічній та фаховій літературі питанням аудиту кредитних операцій приділяється недостатня увага, за останні десятиріччя спеціальних наукових видань, присвячених питанням та проблемам аудиту в банківських установах, було видано недостатньо. Отже, надзвичайну актуальність має дослідження банківського аудиту з точки зору системного підходу, формування загальних принципів та методологічних засад його проведення. Метою даного дослідження є дослідження теоретико-методологічних засад проведення аудиту кредитних операцій банківських установ.

Головною метою проведення аудиту кредитних операцій є:

- перевірка законності здійснюваних банком операцій;
- аналіз та оцінка ризику кредитних операцій;
- оцінка якості управління кредитними операціями.

Виходячи з даної мети можна виділити наступні об’єкти аудиторської перевірки кредитних операцій банківських установ:

– організація кредитної роботи в банку та дотримання порядку оформлення документів на видачу (пролонгування) кредиту;

– правильність оформлення документів забезпечення виконання зобов’язань за кредитними договорами, порядок збереження цих документів;

– правильність відображення в обліку операцій з видачі та погашення кредитів;

– правильність відображення в обліку операцій з нарахування та отримання відсотків за користування кредитом;

– своєчасність списання з балансу прострочених відсотків і суми основного боргу при виконанні кредитного договору з порушенням зобов’язань;

– своєчасність та повнота створення, коригування та використання резервів на можливі втрати за позичками;

– здійснення банком контролю за виконанням кредитних договорів, організація роботи банка з простроченою заборгованістю;

– операції кредитування шляхом відкриття кредитних ліній;

– операції кредитування у формі овердрафта.

Найбільш складним об’єктом аудиту в даному випадку виступає рівень кредитного ризику. При оцінці кредитних ризиків аудитори повинні розглядати систему факторів, що впливають на ці ризики. Вивчення досвіду банківського нагляду свідчить, що до таких факторів прийнято відносити:

– структуру кредитного портфеля та наявність концентрацій;

– якість застави;

– недосконаліть кредитної організації через низький рівень менеджменту в області кредитної політики;

– адекватність методів, що використовуються для виявлення кредитних проблем;

– забезпечення підтримки допустимих меж втрат за кредитами та позичками на рівні ризиків;

– кадрове та професійне забезпечення у відповідності з обсягами кредитування, видами кредитів;

– правильність та достовірність обліку в частині активів, пов’язаних з кредитуванням, зобов’язаннями та резервами;

– наявність необхідних механізмів управління для розподілу портфелів і контролю за дотриманням нормативних актів та принципів кредитної політики.

Інформаційними джерелами для перевірки кредитних операцій є:

– нормативні документи Національного банку України;

– угоди про надання кредиту;

– угоди і документи про забезпечення зобов’язань з кредитування;

– угоди про заставу майна;

– кредитні справи клієнтів;

– регістри бухгалтерського обліку (меморіальні ордери, особисті рахунки, оборотно-сальдові відомості);

– баланси клієнтів і банку.

Етапи проведення аудиту кредитних операцій банківських установ можна класифікувати наступним чином:

Етап 1 - перевірка стану кредитної документації та кредитних справ клієнтів, який включає наступні аудиторські процедури:

– оцінка відповідності укладених договорів чинному законодавству та рішенням органів управління;

– перевірка кредитних справ, в тому числі наявності необхідної та достатньої інформації про позичальника, зміни його статусу та фінансового положення, обгрунтування пролонгування кредиту, правильності оформлення заставних зобов'язань та інших видів забезпечення;

– оцінка відповідності процедури розгляду кредитної заявки, прийняття рішення про видачу кредиту і контролю за його погашенням вимогам нормативних актів та внутрішньобанківських документів;

– оцінка організації контролю за якістю та станом кредитного портфелю, забезпеченістю кредитів, обгрунтованістю пролонгування, своєчасністю повернення кредиту і організації претензійної роботи;

– оцінка відповідності законодавству рішень кредитного комітету і органів управління банку.

Етап 2 - перевірка операцій банку з кредитування клієнтів в гривнях та в іноземній валюті. На даному етапі здійснюються наступні аудиторські процедури:

– перевірка відповідності законодавству, правильності та своєчасності проведення кредитних операцій, їх відповідності законодавству та виконання умов договорів;

– перевірка правильності відкриття, ведення та закриття банком рахунків наданих кредитів;

– перевірка повноти, правильності та своєчасності відображення в обліку нарахування та сплати відсотків по наданим позичкам;

– перевірка правильності обліку звичайної та простроченої кредитної заборгованості, перевірка ведення позабалансового обліку.

Особливу увагу на даному етапі слід приділити перевірці кредитів, наданих акціонерам (учасникам), інсайдерам та працівникам банку.

Етап 3 - перевірка операцій банку за отриманими міжбанківськими кредитами в гривнях та в іноземній валюті, який включає наступні аудиторські процедури:

– перевірка відповідності законодавству, правильності та своєчасності проведення операцій за отриманими міжбанківськими кредитами в гривнях та в іноземній валюті;

– перевірка правильності відкриття, ведення та закриття банком рахунків отриманих кредитів, їх відповідності законодавству і виконання умов договорів.

– перевірка правильності обліку звичайної та простроченої заборгованості за кредитами, ведення позабалансового обліку;

– перевірка повноти, правильності та своєчасності нарахування, відображення в обліку та сплати банком відсотків за отриманими кредитами.

Етап 4 - перевірка операцій банку за наданими міжбанківськими кредитами в гривнях та в іноземній валюті, який включає наступні аудиторські процедури:

– перевірка відповідності законодавству, правильності та своєчасності проведення операцій за наданими міжбанківськими кредитами в гривнях та в іноземній валюті;

– перевірка правильності відкриття, ведення та закриття банком рахунків наданих кредитів;

– перевірка повноти, правильності та своєчасності відображення в обліку операцій з нарахування та отримання відсотків за наданими кредитами.

Етап 5 - перевірка достатності сформованого резерву для можливих втрат за кредитами згідно з вимогами НБУ по їх створенню та правильністю використання, а саме:

– оцінка відповідності законодавству рішень органів управління про створення та використання резерву;

– оцінка правильності віднесення наданих кредитів до відповідної групи ризику;

– перевірка повноти, своєчасності та правильності відображення в обліку операцій зі створення, регулювання та використання резерву.

Етап 6 - оцінка організації внутрішньобанківського контролю кредитних операцій, в тому числі з нерезидентами України.

При здійсненні аудиту кредитних операцій рекомендується використовувати в якості робочого документа аудитора оціночну таблицю, структура та зміст якої наведено в таблиці 1.

Перевірка організації кредитної роботи в банку та дотримання порядку оформлення документів на видачу (пролонгування) кредиту розпочинається з вивчення, аналізу та оцінки того, як сприяє організація кредитної роботи зниженню кредитних ризиків банку. Оцінка рівня постановки кредитної роботи базується на вивченні функцій відділів (управлінь), які займаються питаннями кредитування, ознайомленні із змістом кредитної політики банку. Перевіряється правильність розподілу обов'язків в цих управліннях, виявляються випадки суміщення обов'язків кредитного інспектора та бухгалтера, оцінюється стан внутрішньобанківського контролю за здійсненням кредитних операцій.

Вивчаючи кредитну політику банку слід оцінити її стратегічну направленість (мету, пріоритети, принципи), проконтролювати відповідність інструктивних матеріалів, що містяться в ній, нормативним актам Національного банку України в галузі кредитування, оцінити якість методичних розробок у сфері аналізу кредитоспроможності позичальників, аналізу кредитного портфеля банку, організації контролю за виконанням кредитних договорів. На даному етапі перевіряється організація роботи кредитного комітету, його персональний склад, дотримання нормативних документів, що регламентують його діяльність, аналізуються протоколи засідань кредитного комітету, контролюється фактичне виконання прийнятих ним рішень. Слід впевнитись, чи дотримуються в банку встановлених лімітів та обмежень на здійснення кредитних операцій.

Перевірка дотримання порядку оформлення документів на видачу кредитів здійснюється шляхом вивчення кредитних справ клієнтів-позичальників. Так, перевірка правильності оформлення кредитного договору зводиться до встановлення наявності в ньому таких даних: дата укладення, повне найменування та платіжні реквізити сторін, сума кредиту та можливість її коригування сторонами, цільове призначення кредиту, порядок та строки видачі і погашення основної суми кредиту (боргу) та процентів за ним, процентна ставка і можливість її коригування у зв'язку із змінами економічної ситуації, забезпечення кредиту, умови дострокового розірвання кредитного договору та штрафні санкції за невиконання вимог договору, порядок розгляду спорів по договору.

При пролонгуванні кредиту перевіряється оформлення його додатковими угодами (якщо інше не передбачено кредитним договором) і розгляд на кредитному комітеті. Слід звернути увагу на необхідність одночасної пролонгації кредиту та договору забезпечення кредиту (договору застави, банківської гарантії або поручительства тощо).

Таблиця 1 – Робочий документ аудитора „Аудит кредитних операцій”

№	Об’єкти, що підлягають перевірці	Стан об’єкту, який дозволяє аудитору видати позитивний аудиторський висновок	Фактично встановлено в результаті аудиту конкретної банківської установи
1.	Повнота поданих клієнтами документів на одержання кредиту	1. Наявність необхідних документів згідно вимог.	
2.	Обґрунтованість видачі кредитів (забезпеченість): - під гарантії інших банків; - під гарантії страхових компаній; - під заставу. Рівні (ступені) ризику	1. Наявність протоколу засідання кредитної комісії з надання кредиту. 2. Наявність розрахунків ступенів ризику. 3. Юридична відповідність кредитних угод або документів, що забезпечують виконання зобов’язань з кредитування.	
3.	Дотримання визначеного нормативними документами НБУ порядку відкриття, ведення і закриття позичкових рахунків	1. Наявність необхідних документів на відкриття позичкового рахунку. 2. Наявність розпорядження керівника банку.	
4.	Правильність нарахування, оформлення і отримання відсотків за позичками	1. Відповідність нормативним (рекомендаційним) документам і листам Національного банку України	
5.	Наявність простроченої заборгованості з кредитів, правильність її обліку	1. Дотримання строків пролонговування. 2. Своєчасне віднесення до простроченої заборгованості. 3. Правильне нарахування та відображення в обліку відсотків за заборгованістю.	
6.	Оцінка стану і реальності простроченої заборгованості	1. Правильність віднесення простроченої заборгованості до: - сумнівної; - небезпечної; - безнадійної.	
7.	Наявність і своєчасність створення та використання резерву витрат за позичками	1. Можливість. 2. Своєчасність. 3. Достатність розмірів.	
8.	Оцінка виданих кредитів за ступенем ризику	1. Проведення розрахунків за існуючими методиками рейтингової оцінки. 2. Оцінка ризику видачі кредиту	
9.	Своєчасність і правильність списання на результати діяльності кредитів, які класифіковані як безнадійні	1. За рахунок резерву втрат за позичками 2. За рахунок власного прибутку, що залишається в розпорядженні банку (спеціальних фондів)	

Перевірка правильності оформлення документів по забезпеченню виконання зобов'язань за кредитними договорами є важливим етапом аудиту кредитних операцій. Вона розпочинається з вивчення документів, що забезпечують повернення наданих кредитів: застави, гарантій, поручительств.

При перевірці порядку збереження документів виходять частіше всього з наступного: перший екземпляр кредитного договору, договору застави, гарантійні зобов'язання, поручительства, цінні папери, інші цінності, прийняті під заклад, повинні зберігатися в сховищі банка-кредитора в окремих конвертах в порядку зростання номерів позичкових рахунків. Другий екземпляр кредитного договору, копії договору застави, гарантійних зобов'язань та поручительств, засновницьких документів позичальника, висновок кредитного комітету про доцільність видачі кредиту та інші документи, що використовуються в процесі виконання кредитного договору, знаходяться в кредитній справі, яка оформлюється на кожного позичальника і зберігається в кредитній службі банка. Щомісячно або не менше одного разу на місяць кредитна служба повинна проводити інвентаризацію всіх діючих кредитних договорів.

В ході перевірки правильності відображення в обліку операцій з видачі та погашення кредитів, перш за все, перевіряється дотримання порядку видачі та погашення основної суми кредиту.

Важливим етапом є перевірка своєчасності та повноти погашення виданих кредитів та повернення предметів застави. При цьому перевірці підлягають виписки з позичкових та розрахункових (поточних) рахунків клієнтів-позичальників, якщо вони обслуговуються в банку-кредиторі, або виписки з кореспондентського рахунку банка-кредитора, якщо вони обслуговуються в іншому банку. Вибірково слід перевірити дотримання черговості погашення сум заборгованості: штрафи, пені, відсотки, основний борг (якщо інше не встановлено кредитним договором).

При здійсненні перевірки правильності відображення в обліку операцій з нарахування та отримання відсотків за використання кредиту перевіряється своєчасність нарахування відсотків та повнота відображення їх на рахунках бухгалтерського обліку. Слід перевірити, чи нараховуються при настанні дати сплати процентів за користування кредитом в банку-кредиторі відсотки, що відносяться до поточного місяця, і чи відображаються вони в обліку аналогічним образом. Важливо встановити, чи погашається при отриманні банком відсотків, нарахованих за минулий та поточний місяці, заборгованість по особовому рахунку позички.

Перевірка своєчасності списання з балансу прострочених відсотків і суми основного боргу при виконанні кредитного договору з порушенням зобов'язань є важливим розділом аудиту кредитних операцій.

На відповідних балансових рахунках прострочена заборгованість обліковується до моменту: погашення її позичальником; закриття кредитного договору на основі договору новації або на інших підставах передачі права третій особі; списання її з балансу банку у встановлених випадках за рахунок створеного резерву або за рахунок інших джерел.

При перевірці слід звернути увагу на дотримання порядку погашення простроченої заборгованості: в першу чергу повинні утримуватися передбачені договором штрафні санкції за прострочення, потім заборгованість за простроченими відсотками і в останню чергу прострочена заборгованість за основним боргом (якщо інше не обумовлено в кредитному договорі).

При здійсненні перевірки своєчасності та повноти створення, коригування та використання резервів під можливі втрати за позичками необхідно перевірити правильність створення та достатності створених резервів, що зводиться до оцінки коректності проведеної банком класифікації позик, тобто віднесення тієї чи іншої

позички до відповідної групи ризику виходячи із встановлених критеріїв. До числа таких критеріїв відносяться: забезпеченість позичок; наявність простроченої заборгованості за основним боргом та відсотками; можливість переоформлення позичок. Від цих критеріїв залежить належність кожної позички до однієї із п'яти груп ризику (стандартні, під контролем, субстандартні, сумнівні, безнадійні), а від цього, в свою чергу, залежить і правильність визначення розміру відрахувань в створений резерв.

Найбільш типовими порушеннями, що можуть бути виявлені при перевірці кредитних операцій, є:

- недостатнє обґрунтування необхідності виданих позичок;
- помилки (навмисні та ненавмисні) при нарахуванні відсотків;
- несвоєчасне віднесення прострочених позичок на призначений для цього рахунок;
- відсутність або недостатній розмір резерву на можливі збитки за позичками;
- юридична неправомірність кредитних і заставних угод та відносин і т. ін.

Таким чином, підкреслюючи важливість аудиту як незалежної форми фінансового контролю діяльності банківських установ, слід зазначити, що подальші теоретичні та практичні розробки з метою створення комплексної системи методологічних засад проведення аудиторських перевірок не лише кредитних операцій, а й інших аспектів діяльності банківських установ є важливим напрямком наукових досліджень.

Список літератури

1. Банковский контроль и аудит / Сибирский институт финансов и банковского дела: Учеб. пособие / Н.В. Фадейкина, Е.К. Болгова, М.Н. Скурихин, А.В. Брыкин; Под общей ред. д-ра экон. наук, проф. Н.В. Фадейкиной. – М.: Фининсы и статистика, 2002. – 496 с.
2. Грушко В.І., Лаптєв С.М.., Любунь О.С., Раєвський К.Є. Банківський нагляд: Навачльний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 264 с.
3. Кіндрацька Л.М. Бухгалтерський облік та прийняття рішень в банках: Навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц.– К.: КНЕУ, 2000. – 404 с.
4. Правові основи захисту банківської системи від злочинних посягань: Курс лекцій / В.А. Предборський (наук. керівник авт. колективу), Тараненко Ю.О., Остапишин Т.П., Попович В.М., та інш. – К.: Національна академія внутрішніх справ України. – 138 с.

В статье рассматривается место и роль аудита кредитных операций в общей системе банковского надзора и регулирования. Обоснованы цель, задачи и порядок проведения аудита кредитных операций банковских организаций.

The place and role of audit of credit operations in general system of banking control and regulation are discribed in the article. The aim, tasks and ways of exercising the audit of bank credit operations are investigated.

УДК 657.4

О.Б. Пугаченко, асп.
Кіровоградський національний технічний університет

Оцінка запасів згідно національних та міжнародних стандартів бухгалтерського обліку

В статті розглянуто та узагальнено методи оцінки запасів при їх оприбуткуванні, відображенні в балансі та списанні згідно національних та міжнародних стандартів бухгалтерського обліку. Здійснено порівняльний аналіз національних та міжнародних стандартів з обліку запасів.
оцінювання, методи оцінки запасів, первинна вартість, чиста вартість реалізації, методи оцінки запасів при їх списанні

При побудові системи бухгалтерського обліку матеріальних витрат підприємства, важливе значення приділяється їх оцінці. Оцінка передбачає визначення облікової ціни для поточного обліку та фактичної собівартості. Без попереднього вирішення цього питання раціональна побудова обліку витрат виробництва практично неможлива, тому актуальність обраної тематики не викликає жодних сумнівів.

Питанням оцінки запасів приділяється чимало уваги, практично жодний фаховий підручник не обходиться без розділу в якому розглядаються принципи оцінювання, зокрема це роботи Ф.Ф. Бутинця, В.А. Василенко, С.Ф. Голова, М.В. Кужельного, В.Ф. Палія, М.С. Пушкаря, В.В. Собки, Н.В. Чабанової тощо. В монографії Л.І. Слюсарчук „Облік і аналіз виробництва та продажу готової продукції” грунтовно досліджено та проаналізовано методи оцінки запасів. Проте, незважаючи на наявні публікацій за цією тематикою, залишаються невизначеними принципи обрання методів оцінки запасів для окремих підприємств, з врахуванням їх галузевих, технічних та технологічних особливостей, з метою визначення найбільш оптимальних методів оцінювання. Дане питання не можна вирішити без досконального вивчення та узагальнення існуючих методів оцінки запасів, що й є метою цього дослідження.

Згідно п.4 П(С)БО 9 запаси – активи, які: утримуються для подальшого продажу за умов звичайної господарської діяльності; перебувають у процесі виробництва з метою подальшого продажу продукту виробництва; утримуються для споживання під час виробництва продукції, виконання робіт та надання послуг, а також управління підприємством [1].

Крім того, відповідно до стандарту бухгалтерського обліку 9 „Запаси”, запасами визнаються такі активи, відносно яких існує імовірність того, що підприємство отримає в майбутньому матеріальні вигоди, пов’язані з їх використанням, а вартість таких запасів може бути достовірно визначена. Тому, при відсутності впевненості щодо отримання економічних вигод або застосуванні недостовірної оцінки при надходженні та списанні матеріальних цінностей достовірність активів у балансі може викликати сумніви. Тому одними з основних завдань обліку запасів є: забезпечення точності оцінки запасів на будь-яку дату; періодичне уточнення вартості запасів; точне визначення вартості придбаних матеріальних цінностей; точність оцінки спожитих та реалізованих матеріалів [2, с. 212].

Як зазначається в словнику Ожєгова, оцінка – це думка про цінність, рівень чи значення когось-чогось. [3, с. 392]. В економічному словнику оцінка активів – це грошова оцінка, за якою активи відображають у балансі [4, с. 311]. Отже, оцінювання запасів в господарській діяльності підприємств, відбувається протягом усього їх

„життєвого циклу”, з моменту надходження, перебування на балансі та до їх списання (рис. 1).

Рисунок 1 – Види оцінки запасів

Згідно п.8 П(С)БО 9 „Запаси”, придбані (отримані) або вироблені запаси зараховуються на баланс за первинною вартістю. Проте, в залежності від способу надходження запасів (придбані за плату, виготовлені власними силами підприємства, внесені до статутного капіталу, одержані безоплатно, придбані у результаті обміну на подібні запаси, придбані у результаті обміну на неподібні запаси) первинна вартість буде формуватись по різному (рис. 2).

Рисунок 2 – Варіанти оцінки запасів при їх зарахуванні на баланс

Первинною вартістю запасів, що придбані за плату, є собівартість запасів, яка складається з таких фактичних витрат:

- сум, що сплачуються згідно з договором постачальнику (продавцю), за вирахуванням непрямих податків;
- сум ввізного мита;
- сум непрямих податків у зв’язку з придбанням запасів, які не відшкодовуються підприємству;

- транспортно-заготівельні витрати (затрати на заготівлю запасів, оплата тарифів (фрахту) за вантажно-розвантажувальні роботи і транспортування усіма видами транспорту до місця їх використання, включаючи витрати зі страхування ризиків транспортування запасів);

- інших витрат, які безпосередньо пов'язані з придбанням запасів і доведенням їх до стану, в якому вони придатні для використання у запланованих цілях. До таких витрат, зокрема, належать прямі матеріальні витрати, прямі витрати на оплату праці, інші прямі витрати підприємства на доопрацювання і підвищення якісно технічних характеристик запасів.

Первинною вартістю запасів, що виготовляються власними силами підприємства, визнається собівартість їх виробництва, яка визначається за П(С)БО 16 „Витрати".

Первинною вартістю запасів, що внесені до статутного капіталу підприємства, визнається погоджена засновниками (учасниками) підприємства їх справедлива вартість.

Первинною вартістю запасів, одержаних підприємством безоплатно, визнається їх справедлива вартість.

Первинна вартість одиниці запасів, придбаних у результаті обміну на подібні запаси, дорівнює балансовій вартості переданих запасів. Якщо балансова вартість переданих запасів перевищує їх справедливу вартість, то первинною вартістю отриманих запасів є їх справедлива вартість.

Первинною вартістю запасів, що придбані в обмін на неподібні запаси, визнається справедлива вартість отриманих запасів.

При перебуванні в бухгалтерському обліку запасів на балансі та відображенні в звітності використовують найменшу з двох оцінок: первинну вартість або чисту вартість реалізації (рис. 3).

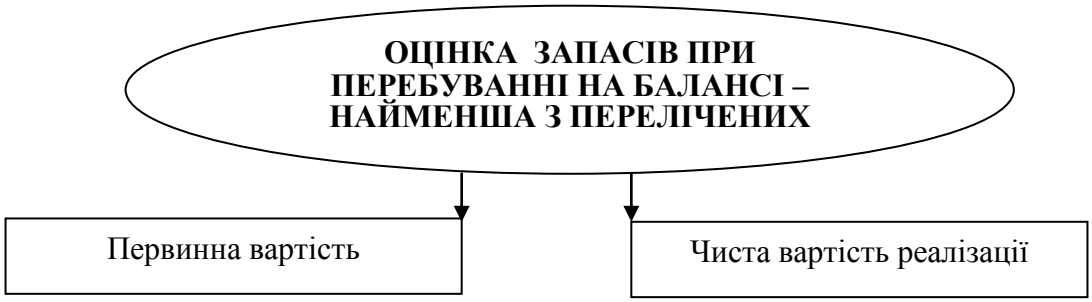


Рисунок 3 – Варіанти оцінки запасів при їх перебуванні на балансі

Чиста вартість реалізації запасів – очікувана ціна реалізації запасів в умовах звичайної діяльності за вирахуванням очікуваних витрат на завершення їх виробництва та реалізацію.

Запаси відображаються за чистою вартістю реалізації, якщо на дату балансу їх ціна знизилась, або вони зіпсовані, застаріли, або іншим чином втратили первинно очікувану економічну вигоду. Чиста вартість реалізації визначається по кожній одиниці запасів вирахуванням з очікуваної ціни продажу очікуваних витрат на завершення виробництва і збут.

При відпуску запасів у виробництво, продаж та іншому вибутті оцінка їх здійснюється за одним з шести методів (рис. 4).

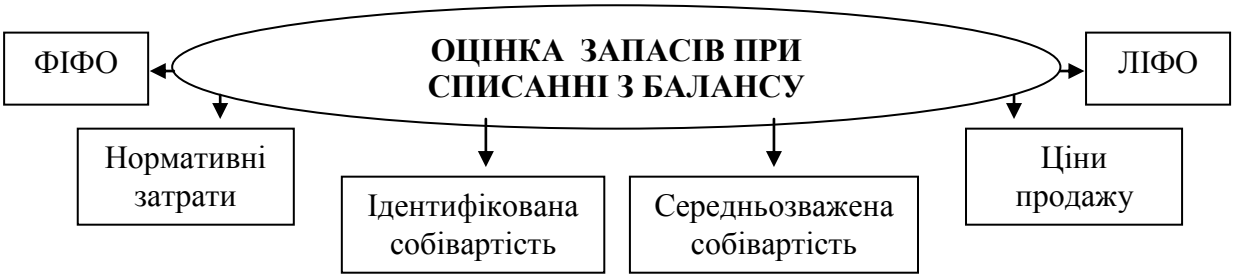


Рисунок 4 – Варіанти оцінки запасів при списанні їх з балансу

Запаси, які відпускаються, та послуги, що виконуються для спеціальних замовлень і проектів, а також запаси, які не замінюють одне одного, оцінюються за ідентифікованою собівартістю відповідної одиниці запасів.

Оцінка за середньозваженою собівартістю проводиться по кожній одиниці запасів діленням сумарної вартості залишку таких запасів на початок звітного місяця і вартості одержаних у звітному місяці запасів на сумарну кількість запасів на початок звітного місяця і одержаних у звітному місяці запасів.

Оцінка запасів за методом ФІФО базується на припущенні, що запаси використовуються у тій послідовності, у якій вони надходили на підприємство (відображені у бухгалтерському обліку), тобто запаси, які першими відпускаються у виробництво (продаж та інше вибуття), оцінюються за собівартістю перших за часом надходження запасів.

Оцінка запасів за методом ЛІФО базується на припущенні, що запаси використовуються у тій послідовності, що є протилежною їх надходженню на підприємство (зарахуванню у бухгалтерському обліку), тобто запаси, які першими відпускаються у виробництво (продаж та інше вибуття), оцінюються за собівартістю останніх за часом надходження запасів.

Оцінка за нормативними затратами полягає у застосуванні норм витрат на одиницю продукції (робіт, послуг), які встановлені підприємством з урахуванням нормальних рівнів використання запасів, проці, виробничих потужностей і діючих цін. Для забезпечення максимального наближення нормативних затрат до фактичних норми затрат і ціни повинні регулярно у нормативній базі перевірятися і переглядатися.

Оцінка за цінами продажу заснована на застосуванні підприємствами роздрібної торгівлі середнього проценту торгової націнки товарів. Цей метод застосовують підприємства, що мають значну і змінну номенклатуру товарів з приблизно однаковим рівнем торговельної націнки. Собівартість реалізованих товарів визначається як різниця між продажною (роздрібною) вартістю реалізованих товарів і сумою торговельної націнки на ці товари.

Перелічені методи оцінки запасів, зазначаються в Національному стандарті бухгалтерського обліку 9 „Запаси”. Враховуючи те, що національні П(С)БО були прийняті на основі міжнародних з врахуванням вітчизняних особливостей, та все ж в їх текстах існують деякі розбіжності. Аналогом вітчизняного стандарту 9 „Запаси” є міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 2 „Запаси”, який первісно було прийнято ще у 1975 році під назвою „Оцінка та подання запасів у контексті системи історичної собівартості”, а у 1993 році трансформовано до його сучасного вигляду.

Так, згідно МСБО 2 запаси оприбутковуються за первісною оцінкою придбання або вироблення, якою є їх собівартість, що включає: витрати на придбання; витрати на переробку та інші витрати, які безпосередньо пов’язані із запасами.

Витрати на придбання запасів включають – ціну закупки; ввізне мито та інші податки, пов’язані з придбанням запасів, які не відшкодовуються підприємству

податковим органом; витрати на транспортування, вантажно-розвантажувальні роботи та інші витрати, безпосередньо пов'язані з придбанням запасів. Іноді, до складу вартості запасів включають курсові різниці, пов'язані з кредиторською заборгованістю за придбані запаси.

Витрати на переробку включають прямі витрати на оплату праці та виробничі накладні витрати. Прямі витрати на оплату праці – це заробітна плата виробничого персоналу, що безпосередньо пов'язана з виробництвом та може бути включена до собівартості одиниці продукції економічно доцільним шляхом. Виробничі накладні витрати – це витрати, пов'язані з процесом виробництва, які не можуть бути прямо віднесені до одиниць продукції економічно доцільним шляхом.

Інші витрати можуть бути включені до собівартості запасів, якщо вони були здійснені для доставки запасів до їх сучасного місцезнаходження та приведення у теперішній стан [5, с. 245].

При порівнянні переліку витрат, які не включаються до собівартості запасів і відображаються як витрати періоду, в якому вони були здійсненні теж є розбіжності (рис. 5).

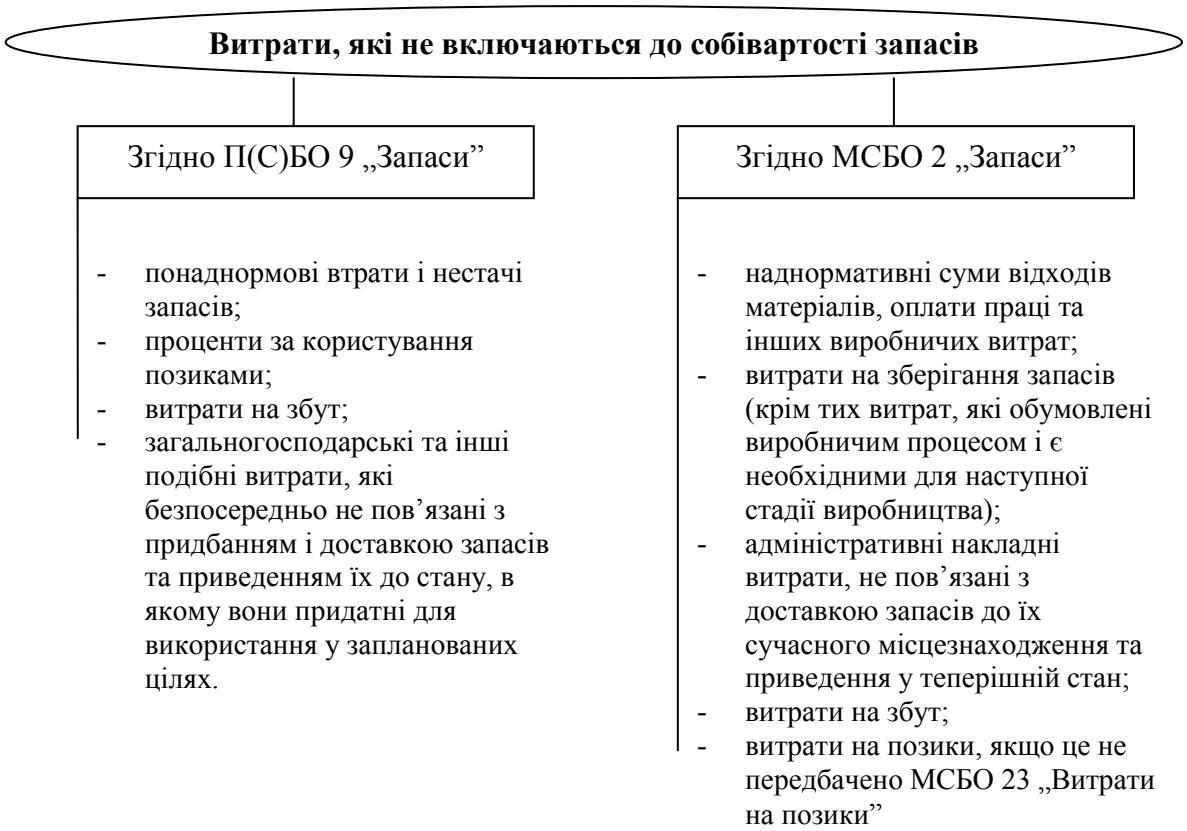


Рисунок 5 – Перелік витрат які не включаються до собівартості запасів

Згідно з МСБО 2 запаси слід наводити в балансі за найменшою з двох оцінок: собівартістю або чистою вартістю реалізації.

Такий підхід обумовлений загальним правилом, що балансова вартість активів не повинна перевищувати надходження коштів, які очікуються від їх продажу або використання. Чиста вартість реалізації запасів може стати меншою за їх балансову вартість внаслідок – пошкодження або застарілості запасів; зниження цін; зростання очікуваних витрат на завершення виробництва та збут. Аналогічна умова збережена й при відображенні в балансі вартості запасів у П(С)БО 9.

В міжнародному стандарті бухгалтерського обліку 2 „Запаси”, для оцінки видатку запасів передбачено шість методів, оскільки собівартість надходження запасів в різних періодах різна. Наведені методи оцінки запасів при вибутті за змістом подібні до наведених в національному П(С)БО 9 „Запаси”. Зокрема, це: метод конкретної ідентифікації, середньозважена собівартість, FIFO – „перше надходження – перший видаток”, LIFO – „останнє надходження – перший видаток”, метод стандартних (нормативних) витрат, метод роздрібних цін.

Отже, виходячи з існуючих альтернатив вибору методів оцінки запасів, дозволених національним законодавством, підприємство має змогу обрати найкращий з врахуванням його особливостей діяльності й портеб, які існують на певний рік. Обраний метод не повинен змінюватись протягом звітного року, про що необхідно зазначати в Наказі про облікову політику та у примітках до фінансової звітності.

В примітках до фінансової звітності при розкритті інформації про запаси, окрім обраних методів оцінки запасів, ще наводиться – балансова (облікова) вартість запасів у розрізі окремих класифікаційних груп; балансова (облікова) вартість запасів, які відображені за чистою вартістю реалізації; балансова (облікова) вартість запасів, переданих у переробку, на комісію, в заставу; суму збільшення чистої вартості реалізації, за якою проведена оцінка запасів, тощо.

Таким чином, лише дослідивши в повному обсязі, можливості обрання методу оцінки запасів, які запропоновано законодавчо, належним чином проаналізувавши переваги та недоліки кожного з них, можна прийняти оптимальний для кожного конкретного підприємства. Лише грамотно прораховані та зважені підходи до обрання методу оцінки запасів дозволять підприємствам реально відображати вартість існуючих запасів та собівартість продукції, що випускається, що практично неможливо без попереднього ознайомлення з теоретичними надбаннями сучасної облікової науки. Даною статтею автор узагальнив дозволені національними стандартами обліку методи оцінки запасів, порівнявши їх із запропонованими у міжнародних стандартах обліку, що допоможе в майбутніх дослідженнях та може стати підгрунттям для практичної оптимізації підприємствами обраних ними раніше методів оцінки запасів.

Список літератури

1. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 9 „Запаси” від 02.11.1999р. № 751/4044;
2. Пушкар М.С. Фінансовий облік: Підручник. – Тернопіль: Карт-бланш, 2002. – 628 с.;
3. Ожегов С.И. Словарь русского языка: Ок. 57000 слов / Под ред. чл.–корр. А.Н. СССР Н.Ю. Шведовой – 20-е изд., стереотип. М.: Рус. яз., 1988. – 750 с.;
4. Загородній А.Г., Вознюк Г.Л., Смовженко Т.С. Фінансовий словник. – 4-те вид., випр. та доп. – К.; Т-во „Знання”, КОО; Л.: Вид-во Львів. банк. ін-ту НБУ. – 566 с.;
5. С.Ф. Голов, В.М. Костюченко. Бухгалтерський облік за міжнародними стандартами: приклади та коментарі. Практичний посібник. – К.: Лібра, 2001. – 840 с.

В статье рассмотрено и обобщелено методы оценки запасов при их оприходовании, отображении в балансе и списании согласно национальных и международных стандартов бухгалтерского учета. Осуществлено сравнитель ный анализ национальных и международных стандартов по учету запасов.

The methods of inventory’s evaluation in the process of their acquisition, representation in balance-sheet and writing off according to the national and the international standards of accounting are considered and generalized in the article. Comparative analysis between the national and the international standards is made.

УДК 657.471

Н. М. Сокирко, асп.
ВАТ "Гідросила", м.Кіровоград

Теоретичні основи управління собівартістю продукції

В статті викладені методологічні питання класифікації і групування витрат на виробництво промислової продукції. Проаналізована структура витрат на виробництво промислової продукції (робіт, послуг) за економічними елементами. Запропонована розширена номенклатура статей калькуляції собівартості продукції підприємств машинобудівного комплексу, що дає можливість розкрити внутрішню структуру витрат на виробництво і реалізацію продукції.
виробнича собівартість продукції, повна собівартість продукції, класифікація витрат за економічними елементами, класифікація витрат за статтями калькуляції, структура собівартості продукції, джерела зниження собівартості промислової продукції

Систематичне зниження собівартості промислової продукції (робіт, послуг) – одна з основних умов підвищення ефективності промислового виробництва. Собівартість – важливий якісний показник, який відображає результати господарської діяльності підприємства, а також є інструментом оцінки техніко-економічного рівня виробництва і праці, якості управління та ін. Вона виступає як вихідна база для формування цін, а також безпосередньо впливає на величину прибутку та рівень рентабельності продукції[6].

Знання структури собівартості і закономірностей динаміки впливу різних витрат на виробництво продукції, а також факторів, які впливають на структуру собівартості продукції допомагає правильно визначити головні напрямки роботи по її зниженню, підвищенню прибутковості роботи суб'єктів господарювання.

Питанням управління витратами приділяють значну увагу вітчизняні і закордонні науковці, практики: Безруких П. С., Голова С. Ф., Данилочкина Н. Г., Друри К., Карпова С. Ш., Кашаєва І. П., Комісарова І. П., Обнявко А. В., Петрика О. О., Сопко В. В., Юлдашева С. Ш., Яругова А. та інші. Окрім того, управління витратами регламентується законодавчими актами [2, 3, 4]. Проте ряд проблем залишаються не до кінця вирішеними і потребують подальшого дослідження.

Ефективність управління витратами в значній мірі залежить від дієвості системи класифікації сукупних витрат, що дозволяє дослідити внутрішню структуру собівартості продукції. Метою статті є дослідження методологічних питань класифікації витрат на виробництво і реалізацію промислової продукції.

Підприємства всіх форм власності нині отримали більше самостійності в прийнятті рішень щодо формування собівартості своєї продукції. Однак вони не можуть порушувати чинних законодавчих і нормативних документів, що регламентують ці питання. Узагальнюючи законодавчі і нормативні документи можна дати таке визначення собівартості: собівартість продукції (робіт, послуг) – це виражені в грошовій формі поточні витрати підприємства на їх виробництво (виконання) та реалізацію.

Витрати на виробництво продукції утворюють виробничу собівартість; витрати на виробництво та реалізацію продукції – повну собівартість [5].

Для планування, обліку і економічного аналізу витрати на виробництво продукції (робіт, послуг) об'єднуються в однорідні групи за наступними ознаками [2]:

1) за центрами відповідальності (місцем виникнення витрат) – витрати виробництва, цеху, дільниці, технологічного переділу, служби;

2) за видами продукції, робіт, послуг – витрати на вироби, типові представники виробів, групи однорідних виробів, одноразові замовлення, напівфабрикати, валову, товарну, реалізовану продукцію;

3) за єдністю складу (однорідністю) - витрати одноелементні, комплексні;

4) за способами перенесення вартості на продукцію – витрати прямі, непрямі;

5) за ступенем впливу обсягу виробництва на рівень витрат – витрати умовно – змінні, умовно – постійні;

6) за календарними періодами – витрати поточні, довгострокові, одноразові;

7) за доцільністю витрачання – продуктивні, непродуктивні;

8) за визначенням відношення до собівартості продукції – витрати на продукцію, витрати періоду;

9) за видами витрат.

Групування за видами витрат включає в себе дві класифікації: за економічними елементами витрат і за статтями калькуляції. Класифікація витрат за економічними елементами застосовується при складанні кошторису витрат на виробництво продукції, який дозволяє контролювати загальні витрати підприємства (або структурного підрозділу). Класифікація витрат за статтями калькуляції використовується для складання калькуляцій, які дозволяють визначити, у що обходиться підприємству одиниця кожного виду продукції, собівартість окремих видів робіт і послуг.

За економічними елементами всі витрати об'єднуються в наступні 5 груп: 1) матеріальні витрати; 2) витрати на оплату праці; 3) відрахування на соціальні заходи; 4) амортизація; 5) інші операційні витрати.

Кожна з цих груп об'єднує однорідні за економічною сутністю витрати незалежно від того, де вони вироблені і з якою метою. Наприклад, в групу "Матеріальні витрати" включаються всі витрати на придбання сировини і основних матеріалів, допоміжних матеріалів, напівфабрикатів і комплектуючих виробів, палива і енергії всіх видів та ін. (придбані як на технологічні цілі, так і на господарські потреби).

Класифікація витрат за економічними елементами дозволяє визначити структуру собівартості продукції. Для цього обчислюють питому вагу кожного виду витрат у відсотках до всієї собівартості продукції. В цілому структура витрат на виробництво промислової продукції (робіт, послуг) за економічними елементами в Україні у 2000 році характеризувалась наступними даними (в % до підсумку) [6, 7]:

Таблиця 1 – Структура витрат на виробництво промислової продукції (робіт, послуг) за економічними елементами в Україні у 2000 році

Елементи витрат	**Питома вага, %**
Матеріальні витрати	54%
Витрати на оплату праці	11%
Відрахування на соціальні заходи	3%
Амортизація	7%
Інші операційні витрати	25%

На основі наведених даних можна сказати, що продукція в основному матеріаломістка. Матеріаломісткість продукції обумовлена дороговизною матеріалів та

нераціональним їх використанням. В той же час, недопустимо низьким є рівень заробітної плати в структурі собівартості продукції, він в 4 – 5 разів нижчий за аналогічний показник в країнах з розвиненою ринковою економікою. Низький рівень заробітної плати не може бути стимулом росту ефективності праці, виробництва.

Галузі промисловості суттєво розрізняються за структурою собівартості продукції. В одних галузях привалюють витрати на заробітну плату (трудомісткі галузі), в других – матеріальні витрати (матеріаломісткі галузі), в третіх – витрати на електроенергію (енергомісткі галузі), в четвертих – амортизація (фондомісткі галузі) та ін. Аналіз структури дозволяє виявити ті витрати на виробництво продукції, які займають значну питому вагу в собівартості продукції. Навіть незначне зниження рівня таких витрат може зіграти важливу роль в підвищенні ефективності виробництва підприємства і виявлення невикористаних резервів зниження собівартості продукції [3].

За статтями калькуляції витрати групуються в залежності від місця і мети їх виникнення і відносяться на кожний вид виробу прямим або непрямим методом. Ця класифікація специфічна для кожної галузі промисловості, і тому склад статей витрат в різних галузях різноманітний.

Для підприємств машинобудівного комплексу пропонується групування витрат за наступними статтями калькуляції;

1) сировина та основні матеріали;
2) допоміжні матеріали;
3) покупні напівфабрикати та комплектуючі вироби, роботи і послуги виробничого характеру сторонніх підприємств та організацій;
4) зворотні відходи (вираховуються);
5) транспортно – заготівельні витрати;
6) електрична енергія на технологічні цілі;
7) паливо на технологічні цілі;
8) знос інструменту та приладів;
9) основна заробітна плата основних робочих основних цехів;
10) додаткова заробітна плата основних робочих основних цехів;
11) нарахування на фонд заробітної плати;
12) витрати на підготовку та освоєння виробництва;
13) налагоджувальний брак;
14) технологічно неминучий брак;
15) витрати на утримання і експлуатацію обладнання;
16) цехові витрати;
17) витрати по супроводу і управлінню виробничим процесом.

Всі витрати, охоплені цією класифікацією, поділяються на дві групи: прямі і непрямі. До прямих відносяться ті, які прямо на основі норм витрат можуть бути віднесені на собівартість того, чи іншого виробу (1-14 п.п.). До непрямих витрат відносяться ті, які пов’язані з виробництвом багатьох виробів (витрати на утримання і експлуатацію обладнання, цехові витрати, витрати по супроводу і управлінню виробничим процесом). Ці витрати об’єднуються в кошториси цехових, загальнозаводських та інших витрат, а потім включаються до собівартості продукції непрямим шляхом за допомогою спеціальних розрахунків.

Всі класифікації і групування витрат сприяють виявленню джерел, резервів, шляхів зниження собівартості продукції.

Найважливішими джерелами зниження собівартості промислової продукції є підвищення продуктивності праці; раціональне використання сировини, матеріалів,

палива і енергії; покращення використання основних виробничих фондів; зниження втрат від браку; скорочення витрат на обслуговування, управління виробництвом і на збут продукції; застосування новітніх технологій та ін.

Ці джерела є постійними, і значимість їх зростає під впливом перш за все інтенсифікації виробництва на основі прискорення науково – технічного прогресу, удосконалення організації виробництва і праці, росту обсягів виробництва та інших факторів. З кожним із факторів пов'язані різноманітні шляхи зниження собівартості. Так, наприклад, науково – технічний прогрес дозволяє скоротити витрати живої праці на основі комплексної механізації і автоматизації, економити дороговартісні матеріали в результаті заміни їх більш дешевими синтетичними і т. ін.

Науково – технічний прогрес в сфері управління виробництвом також створює можливість виконувати прогресивно зростаючі обсяги управлінських робіт з відносно меншою чисельністю персоналу. На основі використання всіх шляхів приводяться до дії резерви зниження собівартості продукції, що в свою чергу веде до росту ефективності виробництва підприємства.

Вивчення структури собівартості продукції дозволяє оцінити матеріаломісткість, трудомісткість, фондомісткість, енергомісткість продукції, виявити тенденцію їх змін і вплив на собівартість продукції; своєчасно реагувати на відхилення від прогнозних, нормативних показників собівартості продукції, приймати відповідні управлінські рішення тощо [1].

Вивчення структури витрат за економічними елементами дає можливість оцінити раціональність такої структури та зробити висновок про необхідність і можливість її змін в напрямі зниження матеріало-, трудо-, енерго- або фондомісткості.

Класифікація витрат за калькуляційними статтями собівартості розкриває цільове призначення витрат і їх зв'язок з технологічним процесом. Встановлення переліку та складу статей калькуляції собівартості продукції (робіт, послуг) віднесене до компетенції підприємства.

Запропонована номенклатура статей калькуляції враховує особливості техніки, технології і організації виробництва, питому вагу окремих видів витрат в собівартості продукції підприємств машинобудівного комплексу. Аналіз собівартості продукції за статтями калькуляції є важливою складовою оцінки результатів господарювання підприємств. Його результати дають можливість встановити за якими статтями є економія, а за якими – перевитрачання, тим самим визначаючи конкретні напрями оптимізації рівня собівартості продукції, подальшого вивчення можливих резервів її зменшення.

Підприємство, яке визначилось з номенклатурою статей калькуляції, стоїть перед наступною важливою задачею - вибір методу обліку виробничих витрат.

Метод обліку витрат і калькулювання виробничої собівартості продукції, який використовується на підприємстві, має важливе значення: чим краще організований облік, чим досконаліші методи калькулювання, тим простіше виявити резерви зниження собівартості продукції за допомогою аналізу.

В останні роки інтенсивно ведеться наукова робота по удосконаленню управління собівартістю. Але по багатьом питанням обліку витрат на виробництво, і зокрема по класифікації методів обліку, єдиної думки не досягнуто. Це призвело до того, що методи обліку групуються і трактуються по-різному. В зв'язку з цим, дослідження даного питання є необхідністю.

Список літератури

1. Економічний аналіз: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів спеціальності 7.050106 “Облік і аудит”. За ред. проф. Ф. Ф. Бутинця. – Житомир: ПП “Рута”, 2003. – 680с.
2. Методичні рекомендації з формування собівартості продукції (робіт, послуг) у промисловості затверджені наказом Державного комітету промислової політики України від 2 лютого 2001 року № 47.
3. Методические рекомендации оценки влияния изменений экономических факторов на себестоимость производства продукции (работ, услуг) в промышленности и на эффективность работы предприятий разработаны Государственным институтом комплексных технико-экономических исследований (ГИКТЭИ) Министерства промышленной политики Украины. – Киев: ІВЦ Держкомстату України, 2004. – 320с.
4. П(С)БО 16 “Витрати”, затверджене наказом Міністерства фінансів України від 31.12.1999 р. №318, зареєстроване у Міністерстві юстиції України 19.01.2000 р.
5. Фінанси підприємств: Підручник / Керівник авт. кол. і наук. ред. проф. А. М. Поддєрьогін. 3-те вид., перероб. та доп. – К.: КНЕУ, 2002. –384с.
6. Цал – Цалко Ю. С. Витрати підприємства: Навчальний посібник. – Київ: ЦУЛ, 2002. - 656с.
7. Экономика предприятия: Учебное пособие / Под. общ. ред. д. э. н., проф. Л. Г. Мельника. – Сумы: ИТД «Университетская книга», 2002. – 632с.

В статье изложены методологические вопросы классификации и группирования затрат на производство промышленной продукции. Проанализирована структура затрат на производство промышленной продукции (работ, услуг) за экономическими элементами. Предложена расширенная номенклатура статей калькуляции себестоимости продукции предприятий машиностроительного комплекса, что дает возможность раскрыть внутреннюю структуру затрат на производство и реализацию продукции.

The methodological questions of classification and grouping of expenses on manufacture of industrial production are stated in this article. The structure of expenses on manufacture of industrial production (works, services) for economic elements is analysed. The extended nomenclature of items of accounting of the cost price of production of the enterprises of a machine-building complex is offered, that enables to open internal structure of expenses on manufacture and realization of production.

УДК 338.45:68

В.М. Шумейко, доц., канд. техн. наук
Кіровоградський національний технічний університет

Маркетинговий аудит промислового підприємства

В статті висвітлені актуальні питання, методики проведення маркетингового аудиту. Приведено основні характеристики маркетингового аудиту. Запропоновано ефективний підхід до визначення, підбору та оцінки маркетингових ресурсів, а також сильних і слабких сторін промислового підприємства.
маркетинг, маркетинговий аудит, критерії оцінки елементів комплексу маркетингу, організація маркетингового аудиту

В сучасних умовах становлення вітчизняної економіки, внаслідок загострення конкуренції на ринках не тільки споживчих але і товарів промислового призначення, велике значення має маркетингова орієнтація виробничої діяльності підприємств. Маркетингова діяльність підприємств повинна керуватись слідуючими основними принципами: глибокі і всесторонні науково-практичні дослідження ринку і економічної кон'юнктури; сегментація ринку; гнучке реагування виробництва і збуту на вимоги активного і потенційного попиту; інновації виробничої і збутової діяльності; планування виробничо - збутових і маркетингових програм [5, с.8-10].

Виходячи з основних принципів маркетингової діяльності і розглядаючи маркетинг як концепцію управління виробничо – збутовою діяльністю підприємства формулюють загальні функції, що притаманні любому типу управління: планування, організація, координування, облік і контроль. Ці функції конкретизують і доповнюють специфічними для маркетингової діяльності функціями: комплексне дослідження ринку, включаючи аналіз і прогноз кон'юнктури; аналіз виробничо – збутових можливостей підприємства; складання маркетингової стратегії і програми; здійснення товарної політики; здійснення цінової політики; здійснення політики розподілу; здійснення політики комунікацій; формування структури маркетингової служби; контроль маркетингової діяльності і оцінка її ефективності [5, с.11-13].

Важливим з точки зору досягнення кінцевої ефективності всіх маркетингових зусиль є функція контролю, що передбачає систематичне спостереження за діяльністю фірми та вироблення коригувальних дій на вплив факторів внутрішнього та зовнішнього бізнесового середовища. Відомі чотири види контролю маркетингової діяльності: контроль щорічних планів, прибутковості, ефективності маркетингу і стратегічний контроль.

Мета контролю щорічних планів – визначити ступень досягнення запланованих показників та аналіз системи збуту, частки ринку, співвідношення маркетингових витрат до обсягу продажу, фінансових показників, маркетингових показників. Контроль маркетингової прибутковості визначає прибутковість і збитковість об'єктів маркетингової діяльності: товарів, каналів товароруху, окремих магазинів тощо. Контроль ефективності маркетингу передбачає відстеження ефективності окремих його складових: торгового персоналу, реклами, стимулювання збуту, розподілу. Стратегічний контроль маркетингу передбачає два напрями: оцінки ефективності маркетингу і маркетинговий аудит. Оцінку ефективності маркетингу всієї компанії або її одного підрозділу здійснюється на основі розгляду п'яти складових маркетингової

орієнтації: спрямованості на покупця, маркетингової інтеграції, адекватності інформації, стратегічної орієнтації і оперативної ефективності. Більш глибоке дослідження ефективності маркетингу підприємства і його стратегічний контроль здійснюють за допомогою маркетингового аудиту.

Метою даної роботи є дослідження сутності та методик проведення маркетингового аудиту як основи для розробки стратегічних напрямків їх розвитку та прийняття управлінських рішень на промислових підприємствах.

В ринковій економіці всі виробничі підприємства обмежені в своїх ресурсах, які до того ж можуть бути не використані, використовувались в недостатній мірі або не за призначенням. До таких ресурсів можна віднести матеріальні ресурси та їх властивості, адміністративні ресурси, ноу – хау, імідж, клієнти, навички, досвід, ринки, брендінг, НДДКР тощо. Особливістю всіх ресурсів підприємства з точки зору маркетингу є недооцінка їх можливої корисності або просто недостатність інформації про повний потенціал цих ресурсів. Звичайний загальноприйнятий контроль маркетингової діяльності підприємства в силу своєї природи не дає відповіді на питання ефективності використання ресурсів. Це прерогатива стратегічного дослідження і планування діяльності підприємств. Тільки маркетинговий аудит, як інструмент стратегічного маркетингового контролю, ставить своєю основною ціллю виявлення глибинних прихованих можливостей підприємства і розробку управлінських рішень щодо підвищення ефективності використання виявлених резервів в рамках функціонуючого підприємства.

Маркетинговий аудит за визначенням Єрмоленко М.М. [2, с.156] представляє собою всеохоплюючу, систематичну, незалежну і періодичну перевірку зовнішнього і внутрішнього середовища маркетингу, цілей, стратегій і окремих видів маркетингової діяльності для підприємства в цілому та окремих його господарських одиниць. Метою маркетингового аудиту є визначення проблем, чинників, що призвели до їх появи і нових можливостей розвитку маркетингового середовища, а також розроблення заходів щодо підвищення маркетингової діяльності на підприємстві в цілому. Якщо маркетинговий аудит звужується до розгляду і аналізу тільки ефективності функцій маркетингу на підприємстві, то його класифікують як функціональний маркетинговий аудит.

Аудит повинен охоплювати всі головні види маркетингової діяльності і не обмежуватись аналізом лише окремих критичних моментів. Це має бути цілісна система управлінського аналізу і консультування. Аудит маркетингу повинен включати упорядковану послідовність діагностичних кроків, які охоплюють зовнішнє середовище маркетингу для даної фірми, внутрішні системи маркетингу і окремі функції маркетингу. Після проведеного аналізу наслідком є розробка рекомендацій щодо корегування дій підприємства. Аудит маркетингової діяльності може проводитись систематично за планом через певні проміжки часу. Інколи проведення аудиту ініціюється тоді, коли на підприємстві відбуваються деякі негаразди: обсяг продажу почав падати, результати діяльності збутовиків знижуються, з’явився явний сильний конкурент, постало питання про реструктуризацію або перепрофілювання підприємства. Проведення маркетингового аудиту може реалізовуватись у такі способи: самоаудит, перехресний аудит, аудит з боку головної організації або власника, аудит, що проводиться спеціально створеною групою або спеціальним аудиторським підрозділом, зовнішній аудит. Як вказує Уіолсон О. [4, с.336], що недоліком проведення аудиту маркетологами на своєму підприємстві, як це не звучить парадоксально, є добре знайомство з підприємством і його ринком і, здавалося б, не

вимагає додаткових новітніх знань, а також тиск щоденних справ, які заважають відстороненню від поточних справ і об'єктивному погляду на маркетингову діяльність підприємства. Найкращим чином аудит здійснюється незалежними консультантами, які мають необхідну об'єктивність і незалежність, а також великий досвіду у подібній роботі.

Всеосяжність маркетингового аудиту не означає повну анархію в проведенні досліджень де необхідно покладатись тільки на уподобання аудитора, а вимагає відповідну подільність загальної маркетингової діяльності підприємства на складові частини, при об'єднанні яких формується загальна об'єктивна картина. Котлер Ф. [3, с.843 - 846] визначив слідуючі шість сфер маркетингового аудиту:

1. Аудит маркетингового середовища: макросередовище (демографічне, економічне, екологічне, технологічне, політичне, культурне); мікросередовище або робоче середовище (ринки, покупці, конкуренти, розподілення і дилери, постачальники, допоміжні і маркетингові фірми, громадськість).
2. Аудит маркетингової стратегії – бізнес, цілі і завдання маркетингу, стратегія.
3. Аудит організації маркетингу – формальна (організаційна) структура, функціональна ефективність, ефективність взаємодії.
4. Аудит маркетингових систем – система маркетингової інформації, система маркетингового планування, система маркетингового контролю, система розроблення нових товарів.
5. Аудит маркетингової продукції – аналіз прибутковості, аналіз ефективності витрат.
6. Аудит маркетингових функцій – товари, ціни, розподілення, реклама, стимулювання збуту, просування товару, торговельний персонал.

На наш погляд, Котлер Ф. розділив всеосяжність маркетингового аудиту на окремі чітко направлені сфери, що в своїй сукупності разом можуть бути і непотрібні конкретному підприємству, а підпадають скоріше під відзначення напрямків маркетингового аудиту галузі або території.

В своїй роботі Балабанова Л.В. і Балабаниць А.В. [2, с.55 - 56] розглядають маркетинговий аудит системи збуту торговельних підприємств. Представлена ними модель аудиту складається з трьох направлених блоків: стратегічний аудит системи збуту; тактичний аудит системи збуту; аудит прибутковості системи збуту. Стратегічному аудиту відводиться дослідження факторів макросередовища; факторів безпосереднього оточення: цільовий ринок підприємства, збутова політика конкурентів, договірна політика підприємства; конкурентні позиції збутового потенціалу підприємства; система управління збутовими ризиками. Тактичний аудит системи збуту розділяється на дві частини: перша – аналіз організаційного зрізу системи збуту, що досліджує організаційну структуру системи управління збутом та регламентацію збутової діяльності; друга – аудит процедурального зрізу системи збуту, що досліджує ринкову частку підприємства, ефективність системи збуту, товарний портфель підприємства. Аудит прибутковості системи збуту досліджує прибутковість товарних груп та рентабельність структурних одиниць.

На наш погляд представлена модель маркетингового аудиту системи збуту торговельного підприємства загалом відповідає системі маркетингового аудиту Котлера Ф. з врахуванням специфіки функціонування торговельних підприємств і спрощенням або видаленням за непотрібністю деяких напрямків досліджень.

Всяка оцінка діяльності підприємства повинна порівнюватись з відповідними критеріями на основі яких можна здійснювати оцінку ефективності діяльності

підприємства. Відповідно до маркетингового аудиту система критеріїв повинна охоплювати як кількісними так і якісними показниками весь маркетинговий комплекс підприємства. Ассель Г. [1, с.736] в своїй роботі приводить слідуючі критерії оцінки елементів маркетингового комплексу підприємства (табл. 1)

Таблиця 1 – Критерії оцінки елементів комплексу маркетингу

Елемент комплексу маркетинга	Критерії
Товар	Продажі Частка ринку Маржинальний прибуток (виручка від продажу товару за мінусом витрат, безпосередньо віднесених на нього)
Розподі-лення	Вартість своєчасного постачання Час обробки замовлення Час виконання замовлення
Стимулю-вання продажів	Витрати погашення купону (друкований матеріал, який пропонує знижку зі звичайної ціни товару у випадку пред'явлення в момент купівлі) Витрати на залучення покупців до магазину за допомогою внутрішньомагазинних заходів стимулювання продажів
Реклама	Витрати на охоплення цільового покупця Витрати на ознайомлення цільового покупця з маркою Витрати на створення у цільового покупця сприятливого відношення до марки
Особистий продаж	Витрати на залучення одного нового покупця Число візитів до покупця в розрахунку на одну здійснену угоду Маржинальний прибуток торговельного представника або філії
Ціна	Зіставлення ціни і якості товару Зіставлення ціни і уявлення покупця про цінність товару Оцінка достатності торговельних знижок для забезпечення підтримки торгівлі

Уілсон О. в своїй роботі [7] пропонує проведення аудиту маркетингової діяльності підприємства за допомогою використання списків контрольних питань. Пропонується 28 списків універсальних питань на які необхідно віднайти відповіді, що характеризують маркетингову діяльність підприємства. Замість громіздких теорій, вишуканих планів, витончених стратегій і езотеричних філософських систем маркетинговий аудит за допомогою списків контрольних питань забезпечує приземлені практичні рішення, які більшість підприємств можуть втілити в життя швидко і без зайвих затрат. Основним результатом такого аудиту є повне використання або реорганізація наявних ресурсів підприємства.

Оскільки основною ціллю проведення маркетингового аудиту є підвищення ефективності діяльності підприємства на всьому ланцюжку створення цінностей починаючи від закупки сировини і закінчуючи збутом та системою післяпродажного сервісу, а також необхідністю зважати на зовнішнє бізнес-середовище, на вплив конкуренції на ринку, то можна констатувати, що результатом впровадження рекомендацій аудиторів буде підвищення конкурентоспроможності продукції підприємства по показниках маркетингової діяльності, а через продукцію і самого

підприємства. Виходячи з цього різноманітність способів і методів проведення маркетингового аудиту повинна бути спрямована на дослідження, виявлення недоліків, резервів та шляхів підвищення конкурентоспроможності продукції і підприємства в цілому.

Проведення маркетингового аудиту підприємства на наш погляд можна з деяким допущенням здійснювати шляхом оцінки конкурентоспроможності підприємства по показниках маркетингової діяльності. Для цього досліджуються основні фактори конкурентоспроможності підприємства по показниках маркетингової діяльності: характеристика продукції; цінова політика підприємства; політика розподілу; система просування товару. При дослідженні товарної продукції підприємства аналізується товарний асортимент і номенклатура підприємства в цілому; маркетингові можливості нової продукції, відшукуються невикористані резерви продукції або нові сфери застосування; аналізується технологія виробництва з метою виявлення відповідності вимогам якості продукції, що випускається або повинна випускатися, також розглядається можливість гнучкості та оперативності технологічних процесів для можливості розширення асортименту і випуску нової продукції; техніко-технологічні показники продукції з погляду їх рівня корисності і конкурентоспроможності; якість продукції як основний елемент конкурентоспроможності; дизайн, імідж торгової марки, упаковка, після продажний сервіс інше. Цінова політика підприємства як фактор конкурентоспроможності характеризується ціною продажу, ціною споживання, знижками, гнучкістю платежів, умовами товарного кредитування, системою стимулювання продажів. Політика розподілу продукції підприємства є важливим елементом конкурентоспроможності підприємства наближуючи виробника до споживача. При аналізі розповсюдження продукції досліджуються форми розповсюдження через оптових посередників, торгових представників, роздрібних торгівців, участь підприємства у виставках і ярмарках тощо; організація логістичного забезпечення розповсюдження; організація контролю запасів. В доповнення до основних факторів конкурентоспроможності продукції підприємства важливим і завершальним є елемент просування продукції. Коли товар вже розроблений, виготовлений, доставлений до пункту продажу необхідно стимулювати продаж за допомогою реклами, PR, особливих методів стимулювання продажу тощо. Дослідження ефективності методів просування товару і розробка ефективних рекомендацій можливо лише експериментальним шляхом або шляхом залучення досвідчених експертів з реклами, PR.

Всі перелічені характеристики маркетингової діяльності підприємства при проведенні аудиту повинні бути представлені в порівнянні з іншими підприємствами-конкурентами даної галузі або відповідного сегмента ринку.

Підводячи підсумок проведеного аналізу методів маркетингового аудиту можна зробити наступні висновки:

- маркетинговий аудит підприємства на відміну від контролю маркетингової діяльності аналізує більш глибоко ефективність маркетингу підприємства і більше зорієнтований на стратегічний напрямок маркетингової діяльності підприємства з відшуканням невикористаних або недовикористаних резервів товарної продукції підприємства;

- аналіз методик проведення маркетингового аудиту показав, що незалежно від методики дослідження стану маркетингової діяльності підприємства основна завершальна ціль аудиту заключається в розробці реальних рекомендацій щодо

поліпшення ефективності діяльності підприємства за рахунок активізації маркетингових резервів;

- оскільки основною ціллю маркетингового аудиту є розробка управлінських рішень направлених на удосконалення комплексу маркетингової діяльності підприємства, то головним напрямком аудиту можна визначити методи підвищення конкурентоспроможності товарної продукції і конкурентоспроможності підприємства в цілому;

- запропоновано, як один із методів проведення маркетингового аудиту, здійснювати оцінку конкурентоспроможності товарної продукції і підприємства за показниками маркетингової діяльності.

Подальші дослідження системи проведення маркетингового аудиту доцільно здійснювати в напрямку уточнення методики з метою створення універсальної моделі, а також розробкою цільових методик аудиту маркетингової діяльності з врахуванням галузевих особливостей або структурних особливостей підприємств.

Список літератури

1. Ассель Г. Маркетинг: принципы и стратегия: Учебник для вузов: Пер. с англ.–М.: ИНФРА.-М.: 1999.-804 с.
2. Балабанова Л.В., Балабаниць А.В. Маркетинговий аудит системи збуту: Навчальний посібник.-К.: ВД"Професіонал", 2004.-224 с.
3. Єрмоленко М.М. Маркетинговий менеджмент: Навчальний посібник.-К.: НАУ, 2001.-204 с.
4. Котлер Ф. Маркетинг менеджмент: Пер. с англ.–СПб: Питер Ком, 1999.-896 с.
5. Маркетинг / Под ред. М.Бейера: Пер. с англ.– СПб: Питер, 2002.-1200 с.
6. Ноздрева Р.Б., Цыгичко Л.И. Маркетинг: как побеждать на рынке.-М.: Финансы и статистика, 1991.-304 с.
7. Уилсон О. Аудит маркетинга: Пер. с англ.–Днепропетровск: Баланс-Клуб, 2003.-368 с.

В статье освещенные актуальные вопросы, методики проведения маркетингового аудита. Приведены основные характеристики маркетингового аудита. Предложен эффективный подход к определению, подбору и оценке маркетинговых ресурсов, а также сильных и слабых сторон промышленного предприятия.

In article the covered pressing questions, techniques of carrying out of marketing audit. The basic characteristics of marketing audit are resulted. The effective approach to definition, selection and a rating of marketing resources, and also strong and weaknesses of the industrial enterprise is offered.

УДК 330.14.43(047)

В.Г.Крячко, асп.
Кіровоградський національний технічний університет

Сучасні умови формування і використання капіталу в сільському господарстві регіону

У статті висвітлюються результати досліджень впливу специфічних умов сільського господарства регіону на процес формування і використання капіталу. Розкрито роль і місце землі у формуванні сукупного сільськогосподарського капіталу та в процесі розподілу створеного продукту, проаналізовано причини незадовільного процесу капіталоутворення.
капітал, сільське господарство, власність, форми господарювання

Розпочата на початку 90-х років аграрна реформа створила основні законодавчо – нормативні засади щодо формування ринкових відносин власності у цій сфері. Зокрема було здійснено реструктуризацію сільського господарства, започатковано форми господарювання, засновані на приватній та спільно частковій формах власності.

Основними напрямками здійснюваних реформ були персоніфікація власності і формування приватної власності на землю. Встановлення приватної власності на майно й землю забезпечило основні умови функціонування капіталу в сільському господарстві, а різноманіття форм господарювання – різні способи його формування.

Однак, не зважаючи на здійснені реформи поки що не досягнуто стабільності в розвитку сільського господарства що пов'язано з негативною дією багатьох факторів.

Одним з найважливіших чинників, що визначають рівень розвитку галузі, є забезпеченість її капіталом. Специфічні (грунтово-кліматичні) умови конкретних регіонів також впливають на результати діяльності. Так, рівні розвитку сільського господарства у Центральних та Західних областях України значно відрізняються. Тому, оцінка умов формування і використання сільськогосподарського капіталу в окремих регіонах є необхідним як для загального розуміння даного явища, так і для оцінки стану галузі в регіоні.

Питанням інвестиційного розвитку сільського господарства, формування, використання та забезпеченості галузі капіталом досліджували у своїх працях Галузинський С.А., Демчук Л.А., Кісіль М.І., Кашенко О.Л., Саблук П.Т., Підлісецький Т.М., Шалигіна І.В., Шпичак О.М. та інші вчені [1, 2, 3, 4, 5, 9]. У їх працях досліджено макроекономічні аспекти формування та функціонування сільськогосподарського капіталу або його окремих складових частин. Однак регіональні особливості цієї проблеми вивчено недостатньо. Тому метою цієї статті є висвітлення результатів досліджень автора з питань формування та використання капіталу сільського господарства на прикладі Кіровоградської області.

Встановлено, що за структурою економіки Кіровоградська область є аграрно розвиненою, про що свідчать дані, наведені на рис. 1.

У структурі випуску продукція сільського господарства займає майже 40%, а питома вага промислової продукції складає лише 28 %. До того ж останні роки мають місце структурні зрушення у випуску продукції на користь сільського господарства.

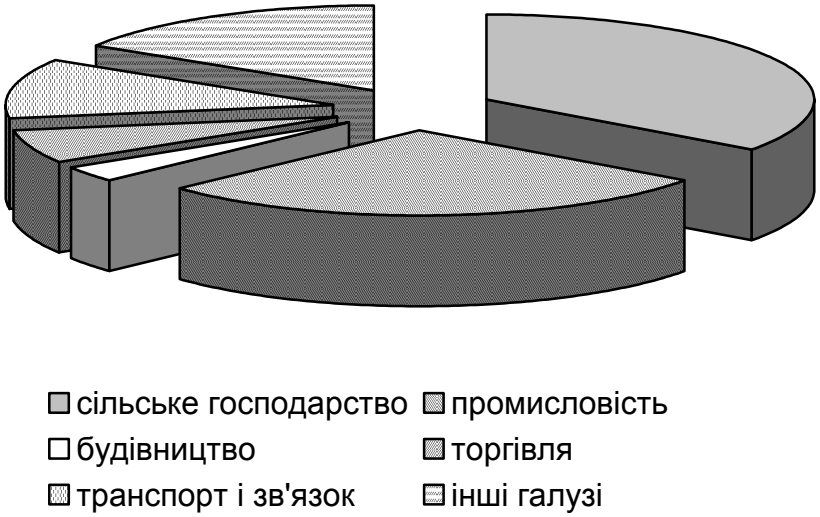


Рисунок 1 – Структура економіки Кіровоградської області у 2002 році

Для порівняння відповідні показники структури економіки України становлять: сільське господарство – 13,6%, промисловість – 42,8%.

Недосконаліть формування сільськогосподарського капіталу полягає у порушенні відновлювальних процесів: у сільському господарстві останні десять років спостерігається скорочення капіталу, тобто не відбувається навіть простого відтворення.

Однією з причин недосконалості формування сільськогосподарського капіталу та неефективності його використання є нехтування економічними законами. Це стосується, насамперед, недотримання закону вартості, за яким товари повинні реалізуватися за цінами, що відповідають затратам суспільно необхідної праці. Недотримання економічних законів та недосконаліть економічних відносин спричинили: по-перше, що прибуток, створений у сільському господарстві, реалізується в інших галузях; по-друге, виникнення нееквівалентного обміну між сільським господарством та іншими галузями (у 1991 – 1993 роках ціни на продукцію і послуги для сільського господарства формувалися вільно, а на сільськогосподарську продукцію – регулювалися державою).

Диспаритет цін на продукцію промисловості та послуги для сільськогосподарських підприємств і продукцію, виготовлену ними, не ліквідовано, більш того, ціни на промислову продукцію зросли, а на сільськогосподарську знизилися.

Слід зазначити, що у 2000 році посилення диспаритету цін було ліквідовано, тобто річний індекс цін був на користь сільського господарства. Однак у наступні роки утримати такий стан не вдалося. Так, індекс цін на промислову продукцію у 2002 році становив 105, 7% до попереднього року, а на продукцію сільського господарства 87,4%. Для Кіровоградської області різниця між зміною цін була ще значнішою: якщо ціни на промислову продукцію зросли на 9,2%, то на сільськогосподарську продукцію зменшилися на 15,1% (рис. 2).

Тенденція, показана на рис. 2, свідчить про об’єктивну неможливість нормального капіталоутворення в галузі.

Рисунок 2 – Індекси цін на промислову та сільськогосподарську продукцію

В результаті здійснених реформ у сільському господарстві з'явився реальний власник, а сама власність стала джерелом отримання прибутків (капіталом) при орендних відносинах і при формуванні статутного фонду. Оскільки земля згідно законодавства не може бути внеском до статутного фонду, вона не є джерелом прибутку, а таким чином і не включається до складу капіталу, тобто не обліковується. Земля нині має грошову оцінку, тобто, згідно державної методики визначена її вартість, і хоч не вирішено питання щодо реальної оцінки землі, проведеною оцінкою користуються у більшості випадків. Завдяки такій оцінці вартості землі виникла можливість визначати сукупний аграрний капітал, до складу якого включено вартість землі.

Нині у сільському господарстві набув значних розмірів приватний капітал. Структура діючих сільськогосподарських підприємств за організаційно-правовими формами наведена в таблиці 1.

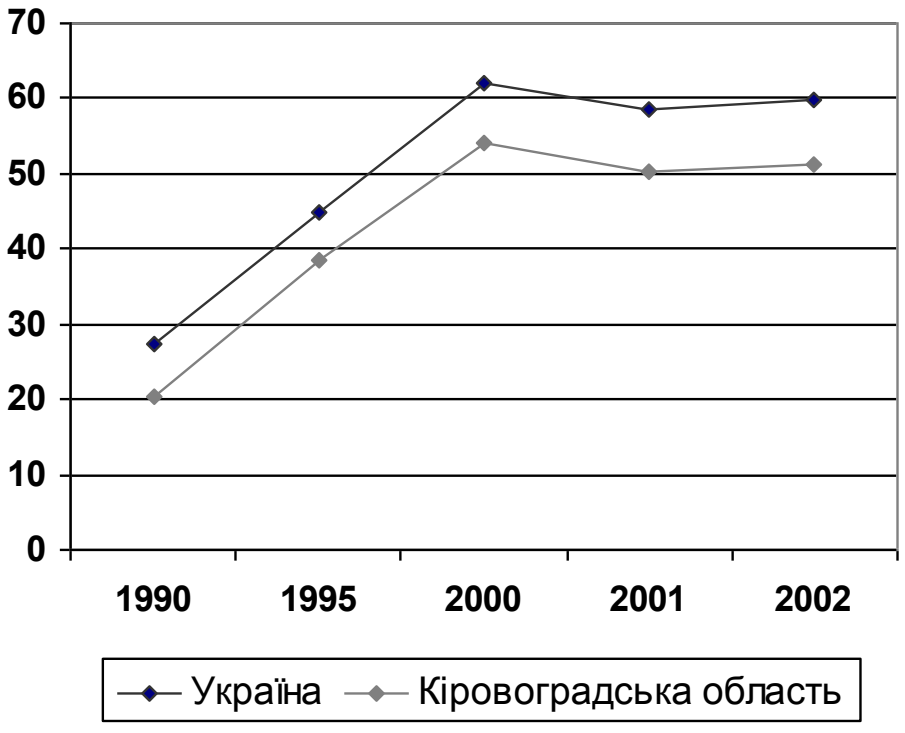
Таблиця 1 – Кількість діючих підприємств за організаційно-правовими формами господарювання

Сільськогосподарські підприємства	Україна		Кіровоградська область	
	кількість	%	кількість	%
Господарські товариства	9337	15,3	402	12,0
Приватні підприємства	4116	6,7	204	6,1
Виробничі кооперативи	2111	3,4	50	1,5
Державні підприємства	570	0,9	18	0,5
Підприємства інших форм господарювання	2002	3,3	70	2,1
Селянські (фермерські) Господарства	43042	70,4	2596	77,7
Всього підприємств	61178	100,0	3340	100,0

Особливістю сільського господарства Кіровоградської області є значне превалювання селянських (фермерських) господарств над підприємствами інших форм господарювання. У структурі підприємств їх доля складає 77,7%, що перевищує середній показник по Україні. Селянські (фермерські) господарства переважають чисельністю через відносно невеликі їх розміри порівняно з іншими підприємствами. На долю цих господарств у Кіровоградській області припадало у 2003 році 17,7 % сільськогосподарських угідь, по Україні – лише 8,4 %.

На сучасному етапі в деякій мірі спостерігається натуралізація сільськогосподарського виробництва. Значна частина продукції сільського господарства виробляється у дрібних особистих господарствах населення (рис. 3), для яких характерне переважання натурального виробництва. І хоч рівень товарності таких господарств не дуже високий (метою їх діяльності є, перш за все забезпечення власної сім'ї), завдяки значній їх кількості вони відіграють важливу роль у формуванні продовольчого ринку.

Господарства населення виробляють 60 % продукції сільського господарства, зокрема в Кіровоградській області – 51,0 %. Питома вага продукції, виробленої господарствами населення щороку зростає. Так, у 1990 р. зазначений показник склав відповідно по Україні – 27,5 %, а Кіровоградській області – 20,3%. Продукція, вироблена господарствами населення враховується до складу сільськогосподарської продукції, однак при цьому статистика не визначає показник ресурсного потенціалу, тому розраховані показники наявності чи використання сільськогосподарського



капіталу не достовірно відображають реальний стан.

Рисунок 3 – Частка господарств населення у виробництві сільськогосподарської продукції

За останні роки велика кількість земель, насамперед отриманих у формі земельних паїв, не використовуються, або використовуються не за призначенням. Залучення цих земель до виробництва призвело б до зростання сільськогосподарського

капіталу. Фактично землі взагалі не враховуються у складі основного капіталу, хоча законодавчі підстави для цього є.

Положенням (стандартом) бухгалтерського обліку № 7 „Основні засоби" визначено, що до складу основних засобів відносяться земельні ділянки та капітальні витрати на покращення земель, а Планом рахунків передбачені відповідні субрахунки для їх обліку.

Діяльність сільськогосподарських підприємств сьогодні здійснюється за умов низького рівня технічного забезпечення. Нині цей рівень у сільськогосподарському виробництві не досягає навіть 50% технологічної потреби. При цьому особливої гостроти набуває проблема високої зношеності наявного машинно - тракторного парку. В середньому із загальної кількості всіх тракторів 73% відпрацювали свій строк служби, а зернозбиральних комбайнів – 75% [8 с.68].

По Кіровоградській області ступінь зносу основного капіталу ще більший. Найменше основні засоби зношені на підприємствах приватної форми власності (коефіцієнт зносу становить 38,4%). Приватні сільськогосподарські підприємства більше, ніж інші підприємства, мають змогу оновлювати техніку, що підтверджує життєздатність і перспективність таких підприємств.

У структурі витрат на виробництво сільськогосподарської продукції амортизаційні відрахування займають 5,1%, але за їх рахунок не здійснюється оновлення основного капіталу, тобто відбувається його „проїдання".

Особливістю сучасного сільського господарства є те, що значна частина майна є орендованою. На орендовані основні засоби амортизація не нараховується, а за їх використання сплачується орендна плата. За цих умов, виникає проблема їх відновлення, яку М.І. Кісіль пропонує вирішити шляхом створення спеціального фонду відтворення орендованих основних засобів [4 с.160].

Однією з характерних рис вітчизняного сільського господарства є декапіталізація виробництва. Нові господарські формування гостро потребують інвестиційних ресурсів (капіталу). Інвестиції в основний капітал сільського господарства по Україні складають 4,2% від рівня 1990 року, по Кіровоградській області – лише 2,4%. Хоча загальні обсяги інвестицій у основний капітал галузі зростають, частка сільського господарства у них скорочується.

У 2003 році обсяг коштів держбюджету, виділених Кіровоградській області на розвиток АПК становив 46 млн. грн., або 26 грн на 1 га ріллі. Це один з найнижчих рівнів показника в Україні. Місцевий бюджет фактично профінансував лише 28,6% від передбаченої суми [10с.5]. Низький рівень інвестицій за рахунок усіх джерел фінансування не забезпечує навіть простого відтворення спожитих основних засобів галузі в області.

Висновки: 1. Однією з найбільш важливих причин, що уповільнили процес капіталотворення в сільському господарстві є недотримання економічних законів та недосконалість економічних відносин у галузі. 2. Кіровоградська область має значний потенціал розвитку сільського господарства і як аграрна за своєю структурою потребує більшої інвестиційної підтримки як з боку місцевих органів, так і держави. 3. При визначенні сукупного сільськогосподарського капіталу необхідно враховувати вартість землі, як незамінного фактора виробництва, що на даний момент має грошову оцінку. 4. Сучасні умови формування та використання капіталу в сільському господарстві зокрема Кіровоградської області потребують суттєвого покращення.

Список літератури

1. Галузинський С.А. Використання власного і позичкового капіталу у сільськогосподарських підприємствах // Економіка АПК. – 1997. - №8. – С. 31-34.
2. Демчук Л.А. Аналіз забезпеченості сільськогосподарських підприємств оборотними засобами // Економіка АПК. – 2000. - №7. – С. 61-64.
3. 3.Кісіль М.І. Тенденції і напрямки активізації аграрного інвестиційного процесу// Економіка АПК. – 2002. - №4. – С. 66-71.
4. 4.Кісіль М.І. Раціональне використання амортизації, нарахованої на майнові паї селян// Наукові праці Кіровоградського державного технічного університету: Економічні науки, 2004, вип. 5, ч II, С. 156-163.
5. 5.Кашенко О.Л. Земля як аграрний капітал// Економіка АПК. – 1999. - №6. – С.57-63.
6. 6.Статистичний щорічник України за 2002 рік/ За ред. О.Г. Осауленка. – К.: „Консультант”, 2003. – 663 с.
7. 7.Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2002 рік / Загальне керівництво Н.П. Моторної. – Кіровоградське обласне управління статистики, 2003. – 523 с.
8. 8.Шебанін В.П. Проблеми технічного переоснащення сільського господарства в Україні// Економіка України. – 2002. - №12. – С.68-72.
9. 9.Шалигіна І.В., Кащенко О.А. Капіталоутворююча функція аграрного землекористування // Економіка АПК. – 2001. - №9. – С.70-73.
10. Кириленко І.Г. Аграрний сектор України: уроки, завдання// Економіка АПК. – 2004. - № 1. – С. 3-11.

В статье рассматриваются результаты исследований влияния специфических условий сельского хозяйства региона на процесс формирования и использования капитала. Раскрыта роль и место земли в формировании совокупного сельскохозяйственного капитала и в процессе распределения созданного продукта, проанализировано причины неудовлетворительного процесса капиталовложения.

This article point to results scientific research about influence specific conditions agriculture region on forming and utilization capital, reveal role soil on the forming combined agriculture capital, analyse cause unsatisfactory process capital – made.

УДК 336.76

А.Б. Кондрашихін, канд.техн.наук
Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, м.Севастополь

Обслуговування обігу цінних паперів у регіоні: вартісний аспект

В статті приведений аналіз ряду економічних аспектів становлення різних варіантів просторових схем та комбінацій. Визначені особливості функціонування утворень ринку цінних папері у процесі надання інвестиційних послуг у регіоні та моделювання їх вартісних показників.
цінні папери, вартісні показники, ринок, інвестиційні послуги

З переходом України на ринковий шлях розвитку, інтеграцією у світове економічне співтовариство та з метою участі в міжнародних інтеграційних процесах виникла необхідність формування макросистем ринкової економіки в складних, суперечливих умовах непристосованих до ринку елементів колишньої соціалістичної економіки. Першим кроком до формування ринку легального капіталу було прийняття у 1991 році Закону України "Про цінні папери та фондову біржу". На законодавчому рівні було оголошено принципово нові механізми фінансового управління і накопичення капіталу – цінні папери (ЦП), а також розпочалося формування та науково-практичне дослідження територіальної структури ринку цінних паперів (РЦП).

Виділення і класифікація основних матеріально-речових елементів продуктивних сил ціннопаперового способу виробництва, аналіз особливостей участі в ньому людини як суб'єктивного елемента на основі сформованих виробничих відносин, врахування закономірностей, принципів і факторів територіальної організації національного РЦП дозволяють перейти до дослідження його регіональних особливостей [1,с.96-110]. Оскільки РЦП досить молодий і елементи його територіальної структури багато в чому ще формуються у загальної структури фінансового ринку країни [2,с.3-12], особливу актуальність набуває вивчення економічних аспектів становлення різних варіантів просторових схем та їх комбінацій.

Аналіз ідей і змісту першоджерел щодо економічного районування України з позиції минулих десятиліть економічного розвитку її території дозволяє зробити припущення про об'єктивність дії законів територіального розміщення виробництва не тільки в умовах домінування суспільної власності на засоби виробництва, але й у сучасних соціально-економічних параметрах інформаційного суспільства, оскільки в класичному тлумаченні науки про розміщення продуктивних сил "головним об'єктом досліджень мають бути явища розміщення виробництва" [3,с.7].

Економічні переваги раціонального, заздалегідь прогнозованого і погодженого формування об'єктів територіальної структури ринкових інститутів, їхнє групування у виді спеціалізованих галузевих форм, зосередження в різних географічних пунктах є не просто діючим важелем конкурентної боротьби, але, найчастіше, дозволяє уникнути неефективного "штовхання ліктями" на ринку, направляючи конкуренцію у творче русло управління, а не руйнування [4,с.8-9].

З огляду на те, що РЦП є постачальником інвестиційних ресурсів у виробничу і невиробничу сфери різних галузей територіально-виробничого комплексу [5,с.8-10], логічним буде охарактеризувати результати діяльності його як інвестиційно-фінансові послуги. При цьому форми розвитку територіальної організації ринкових структур, таких, наприклад, як РЦП відрізняються від традиційних промислових, транспортних, агропромислових [6,с.5-21] часткою і роллю інформаційного компонента. Відповідно, особливого значення набуває вивчення способів організації інформаційних каналів

зв'язку, посилення акценту на вартісні показники інформаційного продукту замість транспортно-географічних властивостей територіального утворення [7,с.232-246].

На основі узагальнення теоретичних розробок окремих проблем розміщення і управління РЦП [4,с.6-13] можна виділити деякі особливості цієї галузі регіонального господарського комплексу, які необхідно в повному обсязі враховувати в процесі удосконалення його територіальної організації. Тому метою дослідження у цієї роботи є визначення особливостей функціонування утворень ринку цінних паперів у процесі надання інвестиційних послуг у регіоні та моделювання їх вартісних показників.

До особливостей сучасного функціонування ринку цінних паперів слід віднести: спрямованість на поліпшення економічних показників функціонування об'єктів господарювання [8,с.6-13]; високий рівень комплексності і наукомісткості [9,с.6-10]; різноманітність форм підпорядкованості в територіально-адміністративному, галузевому і фінансовому розрізі [10,с.32-39]; багатоланковість структури управління [4,с.6-23]; специфічність критеріїв оцінки ефективності управління [11,с.70-71]; залежність територіальної виробничої структури і параметрів управління від географічного положення території та інших елементів територіальної організації продуктивних сил [4,с.169-173]; наявність стохастичної компоненти в характері та процесах управління цією сферою суспільного виробництва [12,с.17-19].

Будь-яка з цих особливостей набуває конкретні форми реалізації відносин щодо цінних паперів між різними групами учасників регіонального ринку цінних паперів, що відображає складні процеси формування нових економічних відносин всередині територіально-виробничого комплексу. Тому потрібно не тільки визначати їх у якості об’єктивної властивості, а також запропонувати у першу чергу методологічний підхід до аналізу та моделюванню економічних характеристик. З цією метою доцільним вважається використання вартісного показника управління регіональним РЦП – вартості обслуговування цінних паперів /В/ [4,с.6].

Спрямованість на поліпшення економічних показників функціонування об'єктів господарювання територіально-виробничих комплексів є невід’ємною складовою сучасної державної політики соціально-економічного реформування та регіонального розвитку [13,с.5-12]. Стосовно РЦП заходами, які передбачають реалізацію нових форм розвитку, можуть бути: впровадження науково обґрунтованих систем управління об’єктами ринку, переклад акценту управлінських дій та контрольних функцій на кінцеві показники суб’єкта господарської діяльності – емітента ЦП. Це вимагає нових концептуальних підходів до організаційно-економічного механізму управління галуззю ЦП, а відповідні витрати на розробку та впровадження нових форм складають вартість обслуговування B_1.

Накопичення позитивного досвіду реалізації цієї особливості функціонування РЦП простежується у регіонах з найкращими показниками інвестиційної привабливості та господарської діяльності (місто Київ та область, Дніпропетровська, Донецька області), а також на територіях з найбільш конфліктними процесами формування нових економічних відносин, наприклад, в Автономної республіці Крим.

Однією з основних особливостей РЦП, з погляду значимості для його територіальної організації, є високий рівень комплексності ціннопаперової галузі виробництва і яскраво виражений науковий відтінок процесів управління економіко-правовими, соціальними, інформаційними, технологічними відносинами в процесі функціонування регіонального РЦП, що знаходить своє вираження в особливостях формування і накопичення інтелектуального капіталу на РЦП. Зараз простежується пожвавлення науково-дослідницьких робіт у галузі РЦП, які на жаль фінансуються дуже слабо та головним чином за рахунок недержавних інвесторів. Створення у цьому випадку інформаційного, інтелектуального, авторського продукту супроводжується відповідними витратами незалежно від джерела фінансування B_2.

Офіційні видання [14,15] не містять відомостей про регіональне зосередження науково-дослідницької тематики щодо РЦП, тому стислий кількісний аналіз публікацій

у наукових фахових віданнях, а також статистика захисту дисертаційних робіт дозволяє виділяти регіони з високою науково-дослідницькою активністю. Це Київська, Донецька, Львівська області та Автономна республіка Крим, які в найближчий термін потребують інвестицій на розвиток наукової тематики щодо РЦП.

Оскільки РЦП займає провідне місце серед інструментів і механізмів трансформації відносин власності в національній економіці, вибір конкретних форм і методів управління визначає високу відповідальність суб'єкта управління за результати ціннопаперового виробництва в процесі ринкових перетворень. Позитивним прикладом формування нової структури управління виступають спроби налагодження взаємних дій на РЦП шляхом пропозиції принципів ефективного корпоративного управління [16,с.2-9], формалізації управлінських дій учасників відносин регіонального РЦП [4,с.7-25], розробки окремих ланок управлінського циклу з застосуванням досвіду окремого регіону [8,с.3-12]. Витратний характер цих заходів описується вартістю обслуговування ЦП – B_3.

Слід враховувати, що простежується кілька форм підпорядкованості учасників відносин на регіональному РЦП. Перша – у сфері відносин між власниками юридичних осіб – учасників РЦП (емітентів ЦП, професійних учасників, інвестиційних і фінансових посередників). Інша форма підпорядкованості визначається територіальним розміщенням учасника відносин щодо ЦП, оскільки особливості функціонування РЦП забезпечують доцільність географічного розширення діяльності. Ще однією з форм слід виділити адміністративну підпорядкованість суб'єктів управління – законодавчої та виконавчої гілок влади, органів центрального і місцевого самоврядування, правоохоронних і судових органів. Не можна ігнорувати також галузеву підпорядкованість емітентів ЦП, професійних учасників за відповідним профілем виняткового виду діяльності. На жаль, сучасний рівень розвитку регіональних економічних систем не передбачає обліку відповідних витрат на узгодження та виконання управлінських дій у сфері обігу ЦП.

Відмінною особливістю територіальної організації РЦП є наявність відносин фінансової підпорядкованості в межах відокремлених фінансово-промислових груп, холдингів та інших утворень територіально-виробничого комплексу. Переплетіння різноманітних форм підпорядкованості створює складну багаторівневу ієрархію структури управління територіальною організацією РЦП. Отже з’явилися перші спроби оцінці взаємного управлінського впливу на РЦП у вигляді вартості обслуговування [17,с.76-78]. Свідоме також використання показника вартості обслуговування ЦП для економічної оцінці регіональних факторів ризику інвестування.

Територіальна організація РЦП та її функціонування відрізняється надлишковою кількістю суб'єктів регіонального управління, що передбачає багатоланковість і перехресність процесів управління. Практична взаємодія різних типів і категорій суб'єктів управління, налагодження взаємин між ними, побудова ієрархії та пріоритетів управління відбувається шляхом вирішення різноманітних завдань управління ЦП у правовому, економічному, соціальному та іншому аспектах і знаходить своє відображення в практиці укладення та виконання угод з ЦП, використання прав щодо ЦП, узагальнення досвіду судових та інших спорів, зміні й удосконаленні нормативної бази, виробленні етикету корпоративного управління , розвитку наукових досліджень щодо ЦП.

Динаміка територіальної організації РЦП в умовах перехідної економіки не дає змоги охопити весь спектр дослідницьких проблем системою індексних фондових показників за аналогією економіки розвинутих країн. Для оцінки і прогнозування процесів управління територіальною організацією РЦП України необхідно розробляти принципово нові показники і коефіцієнти ефективності управління шляхом обліку відповідно виникаючих величин вартості обслуговування цінних паперів:

$$B = \sum_{j=1}^{G} B_j \ ,$$

де $j=1\div G$ – кількість визначених у процесі дослідження регіональних особливостей функціонування РЦП, які підлягають вартісному обліку та економічному моделюванню.

Універсальний характер механізмів РЦП у процесі економічних реформ і тісне переплетення територіальної структури РЦП з існуючими виробничими комплексами, потребує при дослідженні додаткового врахування таких традиційних факторів, як: рівень інвестиційної привабливості, географічне положення, місце регіону в територіальному розподілі продуктивних сил, показники забезпеченості природними, енергетичними, трудовими ресурсами [18,с.7-29; 19,с.32-39]. Формування територіальної організації РЦП та його подальше дослідження має відбуватися з урахуванням перерахованих факторів.

Список літератури

1. Концепція і стратегія розвитку та розміщення продуктивних сил України / С.І.Дорогунцов, Б.М.Данилишин, Л.Г.Чернюк та ін. – К.: РВПС України НАН України, 2003. – 284 с.
2. Грудзевич У.Я. Регіональні особливості формування і розвитку інфраструктури фінансового ринку: Автореф.дис...к-та.екон.наук: 08.10.01 / Інститут регіональних досліджень НАН України. – Львів, 2002. – 20 с.
3. Корецький Л.М., Паламарчук М.М. Географія промисловості Української РСР. – К.: Наукова думка, 1967. – 327 с.
4. Кондрашихін А.Б. Організаційно-економічний механізм управління ринком цінних паперів. – Севастополь: СТ "Просвіта" ім.Т.Г.Шевченка, 2003. – 248 с.
5. Закон України "Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг" // Урядовий кур′єр. – 2001. - №154. – С. 8-16.
6. Борщевський П. П., Ушкаренко В. О., Чернюк Л. Г., Мармуль Л. О. Регіональні агропромислові комплекси Ук-раїни: теорія та практика розвитку. – К.: Наукова думка, 1996.
7. Орлов В.М. Організаційно-економічний механізм управління галуззю зв`язку України: Дис... д-ра екон.наук: 08.07.04. – Одеса, 2002. – 428 с.
8. Поважний О.С. Становлення і розвиток ефективного корпоративного управління: Дис... докт.екон.наук 08.02.03. / НАН України Інститут економікі промисловості. – Д., 2003. – 481 с.
9. Янукович В. Наука и практика управления социально-экономическим развитием региона //Экономика Украины. – 2002. - № 11. – С. 4-10.
10. Пила В., Абрамов В. Программно-целевой метод управления социально-экономическим развитием регионов // Экономика Украины. – 1998. - №9. – С. 32-39.
11. Кондрашихін А.Б. Показники стану регіональної емісійної активності ринку цінних паперів //Економіст. – 2003. - №4. – С. 70-71.
12. Кондрашихін А.Б. Обслуговування угод з цінними паперами в процесі приватизації //Держ.інформ.бюл. о приват. – 2003. - №4. – С. 17-19.
13. Україна: поступ у XXI століття. Стратегія економічної та соціальної політики на 2000 – 2004 рр. / Послання Президента України до Верховної Ради України 2000 рік // Урядовий кур′єр. – 2000. - №34. – С. 5-12.
14. Статистичний щорічник України за 2001 рік. – К.: "Техніка", 2002. – 644 с.
15. Бюлетень Національного банка України. Щомісячне аналітично-статистичне видання НБУ. –2004. -№2.
16. Звіт Державної комісії з цінних паперів та фондового ринку за 2002 рік // Українська Інвестиційна Газета. – 2003. - №27. – С. 1- 64.
17. Лыско Ю.В. Особенности построения экономических отношений инвесторов и эмитентов ценных бумаг в АО // Перша міжнародна науково-практична конференція "Теорія і практика формування та розвитку корпоративного сектору економіки". – К. – 2003. – С. 76-78.
18. Розміщення продуктивних сил: Навч.-метод.посібник для самостійного вивчення дисципліни / С.І.Дорогунцов, Ю.І.Пітюренко, Я.Б.Оліник та ін. – К.: КНЕУ, 2000. – 364 с.

В статье приведен анализ ряда экономических аспектов становления разных вариантов пространственных схем и комбинаций. Определены особенности функционирования образования рынка ценных бумаг в процессе предоставления инвестиционных услуг в регионе и моделирование их стоимостных показателей.

In clause the analysis of some economic aspects of becoming of different variants of spatial schemes and combinations is resulted. Features of functioning of formation of a securities market are determined during granting investment services in region and modeling of their cost indexes.

УДК339.544.

Л.А. Лактионова
Кременчугский государственный политехнический университет

Нетарифное регулирование внешней торговли

В статье рассмотрены нетарифные методы регулирования внешнеэкономической деятельности (внешней торговли), их классификация согласно ГАТТ и короткая характеристика, а также их использование и применение в Украине. В статье рассмотрены перспективы вступления во Всемирную торговую организацию с учетом действующих ограничений внешней торговли.
нетарифные методы, внешнеэкономическая деятельность, регулирование, внешняя торговля, ГАТТ

Интеграция Украины в мировое экономическое пространство, а также вступление во Всемирную торговую организацию (ВТО) требует от Украины пересмотра подходов к вопросам регулирования внешнеторговых операций в сторону их большей либерализации и сокращения ограничений во внешней торговле.

Основной целью проведенных в данной работе исследований было изучение нетарифных методов регулирования внешней торговли и их применения в Украине.

Основу национальной системы регламентирования внешней торговли составляет набор допустимых методов ограничения экспорта и импорта с помощью нетарифных элементов или тарифных предпочтений, валютно-кредитных средств, способов стимулирования экспортного производства, а также технических норм, стандартов и требований к ввозимым товарам.

Рассмотрим методы нетарифного регулирования внешнеэкономической деятельности, и, в частности, внешней торговли, поскольку они отличаются от остальных методов регламентирования внешней торговли наибольшим разнообразием элементов, а также неоднозначным отношением к ним в разных странах.

Самая авторитетная в сфере регулирования мировой торговли и таможенных правил организация - Генеральное соглашение по тарифам и торговле (ГАТТ), а также ее правопреемница - Всемирная торговая организация (ВТО) официально ставят вопрос об отмене этих методов. Деятельность ГАТТ/ВТО в сфере сокращения таможенных ставок хорошо известна – за период с 1947 года по 1979 год уровень таможенных ставок в промышленно-развитых странах под влиянием ГАТТ был снижен в среднем с 40 % до 8 % соответственно. Поэтому активизация деятельности ГАТТ/ВТО в сфере отмены нетарифных ограничений, не отвечающим принципам свободной торговли, не вызывает сомнений.

Тем не менее, практически все участники мирохозяйственного процесса используют нетарифное регулирование, особенно для товаров, производимых в странах, которые не являются членами ГАТТ/ВТО, в частности в Украине. Многие страны при помощи определенных мер пытаются препятствовать проникновению товаров извне на свои внутренние рынки, превращая принцип свободной торговли в обычную декларацию и в то же время осуждая наши стремления защитить собственный рынок от проникновения на него импортных товаров сомнительного происхождения.

Нетарифные ограничения экспорта и импорта классифицируются в мировой практике по более чем 100 позициям, закладываемым в базу данных, что позволяет сохранить терминологию, используемую торговыми правилами большинства государств.

Нетарифные ограничения – это комплекс мер ограничительно-запретительного

характера, препятствующих проникновению иностранных товаров на внутренние рынки. Цель этих мер – не только усиление конкурентных условий импортирующей страны, но и защита национальной промышленности, охрана жизни и здоровья населения, окружающей среды, морали, религии и национальной безопасности.

Совокупность элементов нетарифных препятствий для внешней торговли в зарубежной практике представлена на рис.1. К мерам финансового воздействия относят специальные, фиксированные и комбинированные меры. К мерам административного воздействия относят запрещения (эмбарго), количественные ограничения, технические нормы, стандарты, правила и др.

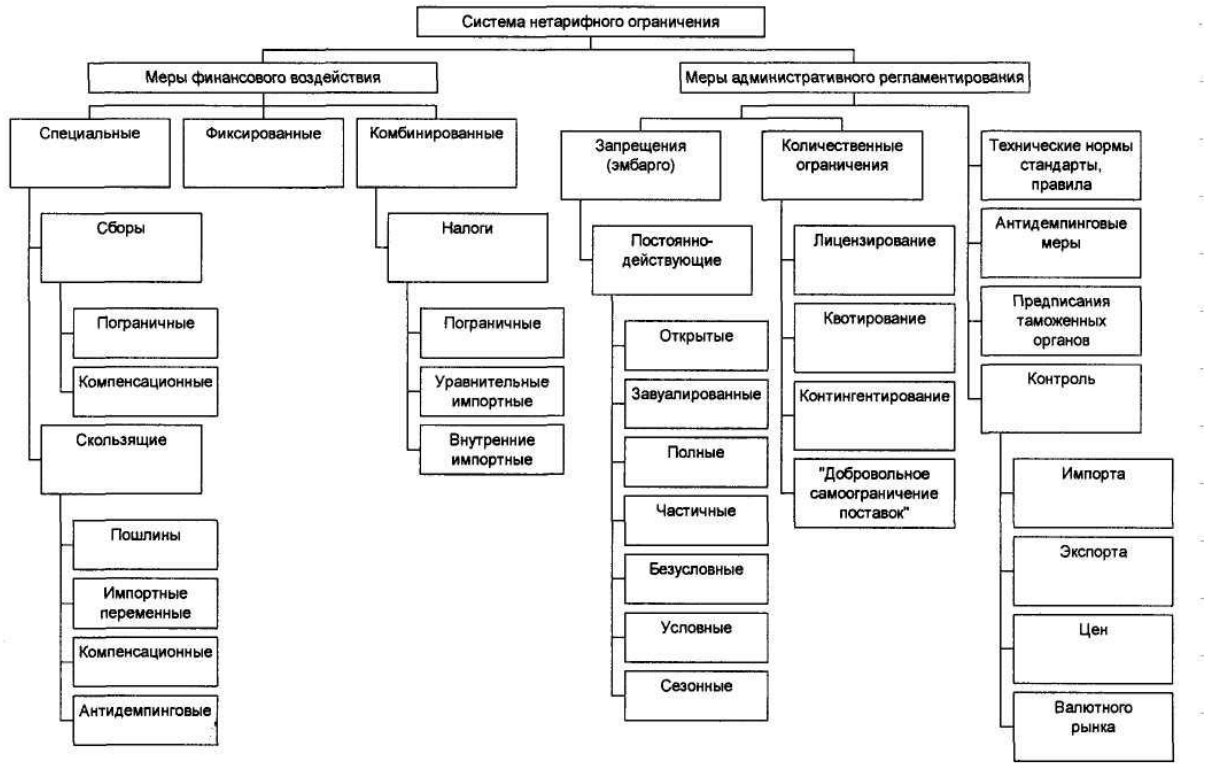


Рисунок 1 – Совокупность элементов нетарифных препятствий для внешней торговли в зарубежной практике

В настоящее время в международной практике мероприятия по нетарифным ограничениям, согласно классификации ГАТТ, представлены пятью группами.

Первая из них отражает участие государства во внешнеторговых операциях (способы, на которых оно базируется, соглашения, договоры и т.п.).

Вторая объединяет таможенные и административные импортные формальности, включая методы оценки таможенной стоимости и страны происхождения товара, формы товаросопроводительных документов и требования к их оформлению, товарную классификацию тарифов.

Третья группа состоит из стандартов и требований, связанных с нормами безопасности для национальных потребителей и экологии с санитарно-ветеринарными нормами, упаковкой и маркировкой товара.

Четвертая группа – количественные и валютные ограничения импорта и экспорта.

Пятая группа – ограничения импорта и экспорта, основанные на принципах обеспечения платежей – импортные депозиты, изменение учетной ставки, пограничный налоговый режим и скользящие сборы.

Весь комплекс перечисленных мероприятий реализуется путем финансового

воздействия и использования инструментов административного регламентирования.

Финансовое воздействие на внешнюю торговлю обеспечивается системой различных сборов, налогов и пошлин, взимаемых при ввозе товара.

Методы административного регламентирования импорта, которые в разной степени применяются практически всеми государствами, чрезвычайно разнообразны и включают различного рода количественные и стоимостные ограничения, направленные на сокращение объемов или уровня импортных поставок отдельных товаров из любого источника или ограничение их поступления от конкретного поставщика. Они включают в себя разнообразные виды запретов, квотирование, лицензирование, контингентирование, предписания таможенных органов, технические нормы и правила безопасности, добровольное самоограничение поставок, антидемпинговые меры.

Запреты импорта и экспорта представляют собой вынужденные меры, признанные международной практикой. Так, запреты на импорт конкретных товаров вводятся государством в целях защиты отечественного рынка от проникновения товаров, которые могут нанести вред при их употреблении или использовании. Примером таких запретов является запрет на ввоз в Украину куриных окороков (так называемых «ножек Буша»), а также периодически вводимые запреты на импорт говядины из стран, где обнаружены случаи заболевания крупного рогатого скота губчатым энцефалитом (коровьим бешенством) и т.п.

Традиционными методами количественного нетарифного ограничения в международной торговле являются квотирование, лицензирование и контингентирование.

Вынужденное квотирование экспорта текстильных изделий и стального проката в США, страны ЕС и некоторые другие существенно ограничивает возможности многих украинских предприятий, поскольку выделенных квот им хватает только на 2-3 месяца работы.

Кроме квотируемых товаров лицензированию подлежат экспорт-импорт товаров и технологий военного и двойного назначения, ядерных материалов, драгоценных металлов и камней, наркотических и психотропных веществ, отравляющих веществ.

Одним из методов регулирования внешнеэкономической деятельности является установление минимальных (индикативных) цен на экспортные товары. Индикативные цены ныне охватывают около двадцати видов украинских экспортных товаров, среди которых – чугун, арматура, ферросилиций, ферросиликомарганец, титановая губка, карбамид, аммиак, крупный рогатый скот, овцы и др.

В перечне нетарифных методов, применяемых в Украине, много технических и других специальных требований (ограничений). Они предназначены для обеспечения должного инспектирования качества и безопасности продукции. С целью реализации единой технической политики в области стандартизации, метрологии и сертификации, защиты интересов потребителей (безопасность продукции для жизни, здоровья, имущества граждан, охрана окружающей среды) в Украине установлена обязательная сертификация определенных групп продукции. Однако в связи с тем, что цены на сертификацию являются достаточно высокими и колеблются от 600 до 1000 американских долларов, многие предприятия и фирмы были вынуждены отказаться от своего бизнеса.

Выданный в Украине сертификат соответствия продукции может признаваться в другой стране, если нормы и правила там и здесь совпадают. Поэтому только на основе гармонизации стандартов, требований к процедуре испытаний и лабораторному анализу можно достигнуть взаимного признания сертификатов. Украина приступила к такому согласованию. Госстандарт Украины согласно принципам ГАТТ/ВТО, провел переговоры и заключил соглашения о взаимном признании результатов работ по сертификации с 30 странами. Такие соглашения обеспечивают реальную поддержку национального

производителя и способствуют выходу украинских товаров на международные рынки.

Режим таможенного оформления, также являющийся мерой нетарифного регулирования, все еще остается в Украине весьма громоздким и не соответствует международным стандартам.

Таким образом, все рассмотренные выше методы регламентации внешней торговли с использованием нетарифных ограничений направлены на защиту отечественного рынка от некачественной продукции, а также отечественного производителя и потребителя. Однако интеграция Украины в мировое экономическое пространство и намерения вступить в ВТО обусловливают необходимость соответствия украинского таможенного законодательства нормам международного права, ограничение вмешательства государства во внешнюю торговлю, сокращение таможенных платежей и сокращение использования нетарифных методов регулирования внешнеэкономической деятельности.

Список литературы

1. Б. Видеке. Основы внешнеэкономической деятельности. Кременчуг - «Про-Графика Лтд», 1998,- 188с.
2. Гамов Н.С., Третьяков А.С. Внешнеэкономическая деятельность. Теория, практика, маркетинг. Учебное пособие. - 3.: ИПК «Запор1жжя» - РИО «Издатель», 1998. - 175с.
3. Н. Науменко. Нетарифные методы регулирования внешнеэкономической деятельности. // Экономика Украины, №2, 2000. -С.80-82.
4. Рязанова Н.С. Міжнародні фінанси: Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни. - К.: КНЕУ, 2001. - 119с.

У статті розглянуто нетарифні методи регулювання зовнішньоекономічної діяльності (зовнішньої торгівлі), їхня класифікація згідно ГАТТ і коротка характеристика, а також їхнє використання і застосування в Україні. У статті розглянуто перспективи вступу у Світову організацію торгівлі з урахуванням діючих обмежень зовнішньої торгівлі.

In the article the author considered the untariff methods of foreign trade (of foreign trade activities regulation), their classification agrees the General agreement on the tariffs and trade (GATT) and brief characteristic, and also their use and application in Ukraine. In the article also are considered the prospects of the introduction in the world trade organization in view of working restrictions of foreign trade.

УДК 658:622.0112

В.І. Прокопенко, проф., д-р техн. наук
Національний гірничий університет, м. Дніпропетровськ
А.М. Турило, проф., д-р техн. наук, О.А.Зінченко, Ю.Б.Кравчук
Криворізький технічний університет

До питання управління витратами на гірничо-збагачувальне виробництво у сучасних умовах господарювання

В статі розглядаються актуальні питання управління витратами в період повного переходу до ринкових відносин. Для вивчення питання обрано сучасне гірничозбагачувальне виробництво.
витрати, вартість видобутку рудної сировини, собівартість розробки розкриву, втрати експлуатаційних запасів

Сьогодні гірничо-збагачувальні підприємства України перебувають у важкому фінансовому стані. Гірничі роботи в криворізьких кар'єрах досягли глибини 350...380 м, що призвело до значного подорожчання видобутку і зниження якості рудної сировини. Основні фонди мають сильний знос, а кошти на їхнє відновлення відсутні. Дорогий концентрат і його низька за вимогами споживачів якість не дозволяють підприємствам стабільно формувати достатній прибуток [1]. Такий стан економіки підприємств у найближчій перспективі, імовірніше всього, не зміниться. Гроші на реконструкцію гірничо-збагачувальні комбінати Кривбасу не знайдуть, а тому слід вишукувати шляхи підвищення економічної ефективності роботи за рахунок внутрішніх резервів. Одним зі шляхів може бути управління втратами рудної сировини у гірничо-збагачувальному виробництві. На сучасному етапі господарювання підприємств цей шлях є простим і реальним.

Втрати рудної сировини впливають на собівартість концентрату двома шляхами: а) у результаті підвищення поточного коефіцієнту розкриву збільшується собівартість руди, яка добувається; б) внаслідок зниження якості вихідної руди підвищуються її витрати і видатки на випуск концентрату. З урахуванням зміни коефіцієнту розкриву собівартість розробки руди розраховується за залежністю

$$C_p = C_д + KC_в/(1-\delta_е)\text{, грн./т,} \qquad (1)$$

де $C_д$ - вартість безпосередньо видобутку 1 т руди, грн.;

$K_в$ - поточний коефіцієнт розкриву, м^3 /т;

$C_в$ - собівартість розробки розкриву, грн./м^3;

$\delta_е$ - втрати експлуатаційних запасів руди в процесах її видобутку, частки од.

З виразу (1) витікає, що підвищення собівартості видобутку рудної сировини внаслідок втрат її запасів прямо пропорційно відношенню цих втрат до добутих запасів сировини. Зміна собівартості концентрату в залежності від якості збагачуваної руди, а, значить, і від втрат її запасів, може бути визначена за формулою

$$C_{з.р} = C_p + C_{д.ф} + C_т + C_{з.ф}\text{, грн./т,}$$

де $C_{з.р}$ - загальні витрати на видобуток і переробку 1т руди, грн.;

$C_{д.ф}$ - собівартість дроблення руди на фабриці, грн./т;

$C_т$ - витрати на транспортування дробленої руди стрічковими конвеєрами на збагачувальну фабрику, грн./т;

$C_{з.ф}$ - собівартість переробки (збагачення) 1труди на концентрат, грн./т.

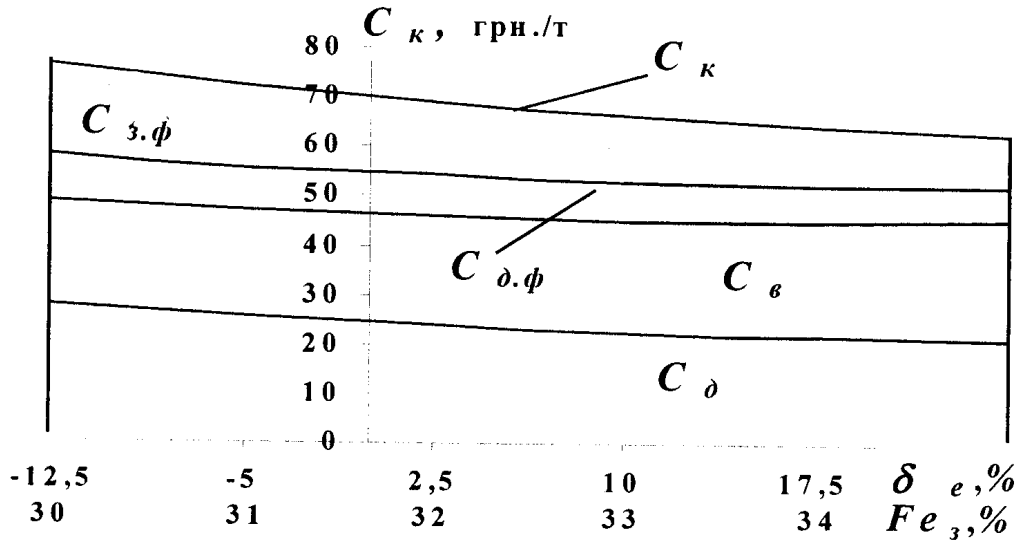
Виходячи з витрат руди δ, необхідних для виробництва 1 т концентрату, його собівартість

$$C_к = \beta(Fe_з)(C_д + C_в K_в /(1-\delta_е) + C_{д.ф} + C_m + C_{з.ф} a_{1T}(1-\delta_е)),$$

де $\beta(Fe_з)$ - витрати рудної сировини як функція вмісту в ній загального заліза;

a_{1T} - потонна ставка для амортизації капітальних витрат на розвідку і облаштування родовища до експлуатації, грн./т.

Залежність $C_к = f(\delta e, Fe_з)$ для умов Інгулецького ГЗКу графічно показана на рис. 1.



$C_д$, $C_в$, $C_{д.ф}$ і $C_{з.ф}$ - видатки відповідно на видобувні й розкривні роботи, дроблення і збагачення

Рисунок 1 – Графіки зміни видатків на виробництво 1 т концентрату в залежності від втрат рудної сировини в процесах видобутку і збагачення

Як випливає з графіка, із збільшенням втрат руди в надрах собівартість концентрату збільшується, а із збільшенням вмісту загального заліза в руді – зменшується, причому втрати значно менше впливають на собівартість, ніж вміст заліза. Тому гірничо-видобувні підприємства, незважаючи на втрати рудної сировини, прагнуть відробити ділянки родовища з багатшою рудою. У такий спосіб вони досягають меншої собівартості металургійної сировини, яка випускається, і допускають у надрах її значні втрати.

Розрахунковим шляхом (за звітними даними) встановлено, що в результаті недостатнього контролю за технологічними процесами перевитрати руди можуть складати 15...20 (РЗФ-1) і 8... 12 (РЗФ-2) тис. т на місяць. При цьому місячні видатки на випуск концентрату зростають відповідно фабрикам у середньому на 500 і 300 тис. грн. Шляхом управління втратами якості й кількості рудної сировини в процесах видобутку і переробки на обох фабриках витрати сировини можуть бути зменшені на 25...30 тис. т на місяць, завдяки чому місячні видатки будуть знижені на 750...900 тис. грн.

На основі звітних статистичних даних для нормування витрат руди на збагачувальних фабриках ІнГЗКу отримані наступні рівняння регресії:

- РЗФ-1

$$\beta = 0{,}11 Fe_к - 0{,}16 Fe_з + 0{,}02 Fe_м + 0{,}02 \text{ т/т;} \quad (2)$$

- РЗФ-2

$$\beta = 0{,}12\,Fe_к - 0{,}07\,Fe_з + 0{,}005\,Fe_м + 3{,}07 \ \text{т/т}; \quad (3)$$

де $Fe_к$, $Fe_м$, - вміст загального заліза відповідно у концентраті і магнітного у рудній сировині, %.

Рівняння регресії (2) і (3) характеризуються високим коефіцієнтом детермінації: для РЗФ-1 R^2 =0,89, РЗФ-2 R^2 =0,77. Значить, між витратами руди β і технологічними змінними процесу збагачення $Fe_к, Fe_з, Fe_м$ існує тісний взаємозв'язок. Нормування витрат рудної сировини може забезпечити ощадливе використання її запасів і коштів.

Розглянуте стимулювання працівників технологічних цехів з підвищення показників якості рудної сировини і ощадливих витрат її запасів на Інгулецькому ГЗКі. За період січень - березень 1999 р. основна заробітна плата у фонді оплати праці за рахунок собівартості складала: на руднику - 43,2...49,2, ДФ - 38,8...41,8, РЗФ-1 - 42,9...46,7, РЗФ-2 - 44,5...46,4 %. Додаткова заробітна плата в цьому фонді змінювалася в діапазоні: на руднику - 46,0...54,1, ДФ - 46,6...57,2, РЗФ-1 - 46,2...54,2, РЗФ-2 - 48,5...54,4 %. Наведені розрахунки показують, що 93,5...98,8 % фонду заробітної плати в технологічних цехах ІнГЗКу формуються за рахунок собівартості, 0,6... 1,7% - за рахунок прибутку. Інші виплати поза ФЗП знаходилися в діапазоні 1,8...4,9 % загального фонду.

У заробітній платні значну частину (у середньому більш половини) складають численні доплати (всього 34 найменування). До них відносяться доплати із заохочувального фонду, за роботу в нічний час, суміщення професій, навчання учнів, підвищення продуктивності праці, професійну майстерність, переробку, безаварійну роботу та інші. З аналізу доплат видно, що преміювання працівників технологічних цехів за підвищення якості збагачуваного рудопотоку і концентрату, зниження коливань якості не здійснюється. Якість концентрату планується по збагачувальних фабриках як виробниче завдання і за його виконання, а також інших завдань працівники цих фабрик одержують премію. Працівники кар'єру, які формують якість рудопотоку, забезпечують усереднення якості й рівномірність обсягів відвантаження руди на дроблення, не преміюються. У той же час якість концентрату, насамперед, залежить від того, яка руда надходить на збагачення [2].

Позитивний досвід гірничо-збагачувальних підприємств вказує на необхідність посилення матеріальної зацікавленості робочих колективів у повнішому і раціональному використанні запасів рудної сировини. Для активнішого стимулювання гірників пропонується у фонді оплати праці передбачати кошти на преміювання: а) за поліпшення показників використання сировини - за елементом "Прямі витрати на оплату праці"; б) за економічний ефект, що отриманий у результаті поліпшення цих показників, - за елементом "'Інші витрати на оплату праці" [3].

Управління втратами сировини передбачає їх оптимізацію як за якістю, так і за кількістю. Його необхідно здійснювати безупинно при перспективному і поточному плануванні й оперативному управлінні.

Оцінка втрат рудної сировини в надрах і у вигляді хвостів збагачення на поверхні здійснюється в більшій мірі в період поточного планування і оперативного управління. Це може бути досягнуте шляхом нормування витрат сировини і управління втратами на основі цілеспрямованого стимулювання.

На криворізьких ГЗКах прямий метод нормування витрат рудної сировини не має практичного інтересу. Працівники комбінатів планують видобувні роботи шляхом окон-турювання рудних блоків, що підлягають вийманню, і встановленням можливих різновидів рудної сировини, її якості й обсягів, що є основою для формування рудопотоку необхідної якості і шихти. Витрати руди розраховують виходячи з

фактичних обсягів її переробки й отриманого концентрату. Представляється доцільним витрати встановлювати, контролювати і регулювати прямим методом у залежності від якості руди в кар'єрі і технологічних параметрів збагачення. Такий метод дозволяє розробити завчасно ефективні шляхи економії руди в гірничо-збагачувальному виробництві.

Розробка системи управління витратами на випуск продукції містить рішення наукових задач, які пов'язані із встановленням залежності між економічними показниками виробництва концентрату і втратами залізної руди, вдосконаленням існуючого методу економічного регулювання повноти витягу і переробки залізорудної сировини, а також розробкою теоретичних положень з удосконалення діючої системи оплати праці гірників на базі цілеспрямованого стимулювання економії залізорудної сировини [4].

Додаткові заохочувальні кошти можуть бути утворені за рахунок загальної економії E (економічного ефекту), отриманої від зниження втрат $E_{в.д}$ і засмічення руди $E_З$ при видобутку, підвищення ступеня витягнення металу при збагаченні $E_{в.з}$, а також скорочення витрат $E_с$ на видобуток і переробку руди. У цьому випадку

$$E = \pm E_{в.д} \pm E_З \pm E_{в.з} \pm E_с . \qquad (4)$$

Знак ± у виразі (4) означає, що поліпшення одного з показників використання надр може привести до погіршення інших показників. Економічний ефект за рахунок першого показника буде позитивним, а за рахунок інших - може бути негативним.

Розмір премії визначається коефіцієнтом творчого внеску, що залежить від відношення робітника до трудового процесу, у результаті якого він приймає раціональні технологічні, організаційні або економічні рішення, які не передбачені його тарифно-кваліфікаційним довідником (посадовою інструкцією) і поліпшують показники використання рудної сировини в гірничо-збагачу-вальному виробництві. У такий спосіб пропонується преміювання не за об'єм вкладеної праці і отриманих результатів, а за об'єм творчих рішень, що якісно поліпшують результати праці. Досягнення результатів, обумовлених технічними характеристиками робочого устаткування, посадовими функціями робітника, не підлягає преміюванню. Пропонується преміювати всі ті результати праці, які робітник поліпшує у порівнянні з діючими нормативами на основі творчих рішень.

Відповідно до вищевикладеного заробітна плата працівника може бути визначена за виразом

$$ЗП = C_m T_в + C_{\text{m}} \text{Т}_{\text{в}} \text{К}_{\text{m.y}} \text{П}_1 + \text{C}_{\text{m}} \text{Т}_{\text{р}} \text{К}_{\text{m.y}} \text{П}_2 , \qquad (5)$$

де $C_m T_в$ - тарифний заробіток робітника (добуток тарифної ставки C_m на фактично відпрацьований час $T_в$)\

$K_{m.y}$,- коефіцієнт творчої участі робітника;

$П_1$, $П_2$ - загальна премія бригади за 1-м і 2-м елементами витрат на оплату праці відповідно за поліпшення показників використання рудної сировини і за зниження видатків на її видобуток й переробку, що приходиться на 1 грн. суми тарифних заробітків членів бригади.

У виразі (5) перший доданок визначає тарифний заробіток, а другий і третій доданки – премію робітника відповідно за елементами "Прямі витрати на оплату праці" та "Інші витрати на оплату праці". Коефіцієнт творчої участі $K_{т.у}$ є добутком коефіцієнтів, що враховують виходи на роботу $K_в$, професійну майстерність працівника $K_{п.м}$, витяг $K_м$ і засмічення рудної сировини $K_З$, усереднення якості рудопотоку $Ку$ і ритмічність виробництва $K_р$. Тобто

$$K_{т.у} = K_в K_{п.м} K_м K_з K_у K_р .$$

Для розрахунку кожного з прийнятих коефіцієнтів запропоновані формули:

$$K_в = T_в / T_{р.б}; \quad (6)$$

$$K_{п.м} = C_m \mathrm{N_{р.б}} / \sum \mathrm{C_m}; \quad (7)$$

$$K_м = \mathrm{Fe_3 Q_р / (Fe_р V_{в.д})}; \quad (8)$$

$$K_з = \mathrm{Fe_3 Fe_р}; \quad (9)$$

$$K_у = 1 - \sigma / \mathrm{Fe_{пл}}; \quad (10)$$

$$K_р = \left| 1 - \sum_{i=1}^{T} Q_i \right| - Q_{пл} T_{пл}^{-1} Q_{пл}^{-1}. \quad (11)$$

У формулах (6) - (11) прийняті умовні позначки: $T_в$ - число виходів працівника на роботу за місяць; $T_{р.б}$ - число робочих днів бригади за місяць; $N_{р.б}$ - число робітників у бригаді; $\sum \mathrm{C_m}$ - сума тарифних ставок усіх членів бригади; $\mathrm{Fe_3}$, $\mathrm{Fe_р}$ - середній вміст загального заліза відповідно у збагачуваному рудопотоці і непорушеному рудному масиві ; $\mathrm{Q_р}, \mathrm{V_{в.д}}$ - відповідно об'єм фактичного видобутку рудної сировини та її об'єм у межах виїмкової ділянки, визначений планом гірничих робіт на місяць; σ - середньоквадратичне відхилення вмісту загального заліза в руді, що відвантажується, від його планового вмісту $\mathrm{Fe_{пл}}$; $\mathrm{Q_і}, \mathrm{Q_{пк}}$ - відповідно фактичний і плановий обсяги виробництва за визначений інтервал часу (зміну, добу); T, $T_{п.л}$ - фактичне і планове число інтервалів роботи протягом місяця.

Загальна премія розподіляється між окремими працівниками бригади, бригадами, дільницями та іншими робітничими колективами, які створювали економічний ефект, пропорційно сумі їхніх тарифних ставок чи окладів, або сумі їхніх коефіцієнтів творчої участі, або сумі добутків з їхніх тарифних ставок чи окладів і коефіцієнтів творчої участі. Метод розподілення визначає ступінь найбільшого впливу певного чинника на стимулювання робітників. Нижче приведено розподілення загальної премії пропорційно сумі добутків тарифних ставок $C_m T_в$ і коефіцієнтів $K_{т.у}$. Такий метод розподілу премії підвищує вплив чинника професійної майстерності в системі цілеспрямованого стимулювання, яке пропонується.

Фонд заробітної плати однієї робочої бригади встановлюється шляхом підсумовування прямої зарплати і премій. Отже

$$ФОП_б = \sum C_m T_в + П_1 \sum C_m T_в K_{т.у} + П_2 \sum C_m T_в K_{т.у}.$$

Алгебраїчна сума $\sum C_m T_в$ являє собою суму заробітків по тарифам всіх робітників, що входять до бригади. У цю суму також включається заробіток осіб, праця яких оплачується виходячи з посадового окладу. Аналогічним способом за допомогою величини $\sum C_m T_в K_{т.у}$ виражена сума тарифних заробітків і посадових окладів, що підлягає преміюванню з урахуванням творчого внеску бригади. Позначивши ці суми $S_{м.б}$ і $S_{м.у}$ відповідно, одержуємо:

$$ФОП_б = S_{м.б} + S_{м.у}(П_1 + П_2).$$

Виходячи з виділеної бригаді премії за 1-м $П_{б.1}$ і 2-м $П_{б.2}$ елементами фонду оплати праці

$$П_1 = П_{б.1} / \sum C_m T_в K_{т.у} = П_{б.1} / \mathrm{S_{т.у}}; \; П_2 = П_{б.2} / \sum C_m T_в K_{т.у} = П_{б.2} / \mathrm{S_{т.у}}.$$

Якщо з зазначених елементів ФОП на ділянку виділяється премія в розмірі відповідно $П_{у.і}$ і $П_{у.2}$, то робоча бригада одержить премію

$$П_{б.1} = П_{у.1} S_{т.у} / \sum \mathrm{S_{т.у}}; \; П_{б.2} = П_{у.2} S_{т.у} / \sum \mathrm{S_{т.у}}$$

де $\sum S_{m.y}$ - сума заробітків за тарифами і окладами з урахуванням творчої участі всіх робочих бригад на ділянці, що підлягає преміюванню.

На підставі вищевикладеного фонд заробітної плати в цілому по ділянці визначається за виразом

$$ФОП_{у} = \sum S_{м.б} + П_{у.1} + П_{у.2}, \quad (12)$$

де $\sum S_{м.б}$ - сума тарифних заробітків працівників усіх бригад на ділянці.

У виразі (12) сума тарифних заробітків $\sum S_{м.б}$ і премія $П_{у.1}$ оплачуються за рахунок собівартості продукції, а премія $П_{у.2}$ - з додаткових заохочувальних коштів, які формуються зі зниження виробничої собівартості продукції.

Вище наведені результати досліджень рекомендовані до впровадження на Інгулецькому ГЗК. Їх загальні положення і висновки можуть бути використані для управління виробничими витратами на інших гірничо-збагачувальних комбінатах Кривбасу.

Список літератури

1. Турило А.М., Нусинов В.Я. Оценка экономических результатов промышленного производства в условиях кризисного состояния экономики // Сб. науч. тр. «Проблеми повышения эффективности функционирования предприятий различных форм собственности».- Киев: ИЗП НАН Украины.- 1998.- С. 215-222.
2. Курашов С.В. Совершенствование организации технологических процессов как фактора улучшения экономических показателей горно-обогатительного производства: Дис.канд. техн. наук.- Днепропетровск, 1999. - 177 с.
3. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку в Україні // Все про бухгалтерський облік.- 2001.-№37.-66 с.
4. Прокопенко В.И., Кривошеева А.А. Экономическая оценка потерь рудного сырья. - Днепропетровск: Наука и образование, 2001.- 210 с.

В статье рассматриваются актуальные вопросы управления затратами в период перехода к рыночным отношениям. Для изучения вопроса выбрано современное горнообогатительное производство.

In clause pressing questions of management are considered by expenses during transition to market attitudes. For studying a question modern ore dressing manufacture is chosen.

УДК 657

В.Я.Нусінов, поф., докт.екон.наук, С.П.Лобов, асп.
Криворізький технічний університет

Аналіз збитку від недопостачання та недотримання норм витрат матеріальних ресурсів

Запропоновано методику визначення показників збитку від недопостачання та недотримання норм витрат матеріальних ресурсів.
матеріаломісткість, коефіцієнт еластичності заміщення ресурсів, ефект від виробництва

В сучасних ринкових умовах господарювання вітчизняні підприємства змушені формувати складські залишки з метою покриття можливих ризиків недопостачання матеріальних ресурсів. Це зумовлюється тим, що ринкові умови передбачають суттєвий рівень невизначеності. Крім того, несвоєчасне постачання матеріальних ресурсів може бути пов'язане із затримкою оплати за відповідні ресурси. Внаслідок відсутності необхідного обсягу матеріальних ресурсів підприємство змушено відступати від технології та недотримуватись норм витрат матеріальних ресурсів. Однією з основних причин недопостачання та недотримання норм витрат є дефіцит оборотних коштів на більшості вітчизняних підприємств.

Методика оцінки впливу недопоставки та недотримання норм витрат матеріальних ресурсів на ефект від виробництва розглянута нами у роботі [1]. Розробимо методику визначення показників збитку від недопостачання та недотримання норм витрат матеріальних ресурсів. З метою визначення обсягу недопостачання ресурсів використаємо показник матеріаломісткості, а для визначення збитку від недотримання норм витрат – коефіцієнт еластичності заміщення ресурсів.

В процесі оцінки ефекту від виробництва, крім збитку від дебіторської заборгованості, необхідно також враховувати збитки від можливого недопостачання матеріальних ресурсів. З цією метою пропонується використовувати метод матеріаломісткості. Обсяг продукції, недовиробленої в зв'язку з простоями через недостачу матеріальних ресурсів, (Роб) розраховується по формулі [2, с.56]:

$$Роб = \sum Тпр_i \cdot Пчас_i, \quad (1)$$

де $Тпр_i$ - тривалість простоїв обладнання і-го виду, годин;

$Пчас_i$ - часова продуктивність обладнання і-го виду, т/годин.

Якщо за формулою (1) розрахувати обсяг продукції, недовиробленої в зв'язку з простоями через недостачу матеріальних ресурсів, а потім помножити його на матеріаломісткість даного виду ресурсів, можна визначити недопоставлений обсяг вказаних ресурсів (Рн):

$$Рн = Ноб \cdot Ме, \quad (2)$$

де *Ноб* – недовироблений обсяг продукції, в зв'язку із простоями через дефіцит матеріальних ресурсів;

Ме - матеріаломісткість даного виду матеріальних ресурсів.

Тоді період затримки постачання матеріальних ресурсів (Тз) можна розрахувати, якщо розділити загальний обсяг недопоставлених ресурсів на одноденний обсяг фактично використаних ресурсів з урахуванням недопостачання:

$$Тз = Рн \cdot Д /(Рф + Рн), \quad (3)$$

де *Рф* - обсяг фактично використаних ресурсів;

Д - середня тривалість інтервалу між постачанням.

Збиток від недопостачання матеріальних ресурсів (Знед) можна визначити через рентабельність продажу:

$$Знед = Ноб \cdot Ц \cdot Рпр / 100, \quad (4)$$

де *Ц* - ціна одиниці продукції;

Рпр - рентабельність продажу.

В умовах дефіциту оборотних коштів підприємство в ряді випадків вимушено відступати від технології - завищувати норми витрат одних видів ресурсів і занижувати норми витрат інших. Через відсутність планування, оборотних коштів може просто не вистачити для закупівлі чергової партії матеріальних ресурсів певного виду. У такому випадку інші види матеріальних ресурсів, закуплені раніше, виявляються невикористаними. Однак в ряді випадків технічно можливою є часткова заміна одних видів матеріальних ресурсів іншими. Наприклад, на гірничорудних підприємствах при відсутності необхідної по технології кількості мелючих тіл, руда подрібнюється повільніше, тому для забезпечення необхідної продуктивності збільшується інтенсивність обертання млинів, що призводить до підвищеного витрачання електроенергії. Таким чином, відбувається часткове заміщення мелючих тіл підвищеною витратою електроенергії.

З метою прийняття рішення про доцільність подальшого виробництва із заміщенням або про обмеження виробництва до моменту закупівлі необхідного обсягу матеріальних ресурсів, пропонуємо розраховувати збиток від недотримання норм витрат матеріальних ресурсів. З теорії мікроекономіки [3] добре відомий метод еластичності, що часто використовується при аналізі виробничої функції. Застосуємо цей метод при оцінці збитку від недотримання норм витрат матеріальних ресурсів.

На первинному етапі в кожний окремий одиничний період часу, наприклад, місяць, розраховується темп приросту витрат на виробництво кожного виду ресурсів і відповідний темп приросту обсягу виробництва. Потім загальноприйнятим методом [3] визначається коефіцієнт еластичності заміщення одного виду ресурсів іншим. Складність розрахунків полягає в тому, що в практиці ведення господарської діяльності підприємства заміщення ресурсів відбувається в довільні періоди часу, а не за суворо встановленими правилами. Тому в розрахунку використовуються тільки ті періоди, в яких коефіцієнт еластичності заміщення має негативне значення. У іншому випадку, заміщення ресурсів відсутнє, вони лише доповнюють один одного у виробничому процесі. Загальний коефіцієнт еластичності визначається як середній арифметичний коефіцієнтів, які використовуються в розрахунку.

Власне збиток від недотримання норм витрат матеріальних ресурсів (Знорм) являє собою різницю вартості ресурсу-замінника та вартості ресурсу, що замінюється:

$$Знорм = V_1 \cdot T_1 \cdot Ц_1 - V_2 \cdot Ц_2 \cdot T_1 \cdot Кел, \quad (5)$$

де V_1 - обсяг витрат замінюючого ресурсу до заміщення;

T_1 - темп приросту обсягу замінюючого ресурсу внаслідок заміщення;

$Ц_1$ - собівартість одиниці замінюючого ресурсу;

V_2 - обсяг витрат ресурсу, що замінюється до заміщення;

$Ц_2$ - собівартість одиниці ресурсу, що замінюється;

Кел - коефіцієнт еластичності заміщення ресурсів.

Необхідно визначити втрати через недопостачання або невчасне постачання матеріальних ресурсів. Для цього використовуються формули (3) і (4). Проведемо аналіз можливих втрат через недопостачання матеріалів і запчастин на прикладі Аннівського кар'єру ВАТ «Північний ГЗК». Фактичний час роботи обладнання і час простоїв через недопостачання матеріалів і запчастин встановлюється на основі оперативних звітів підприємства.

Для Аннівського кар'єру фактичний час роботи обладнання за 2002 р. становив

164 тис.годин, при цьому загальна тривалість простоїв через недопостачання запчастин досягла майже 8 тис. годин. На підставі фактичного часу роботи і обсягу вскришних робіт визначена часова продуктивність. У середньому по Аннівському кар'єру за 2002 р. даний показник становив 33,9 $м^3$ за годину. Використовуючи формулу (1) можна розрахувати недовироблений обсяг вскришних робіт, який загалом по Аннівському кар'єру за 2002 р. становив майже 262 тис. $м^3$. Результати розрахунків недовиробленого обсягу по Аннівському кар'єру за 2002 р. наведено в табл.1.

На основі звітних даних підприємства визначається фактична величина витрат на матеріали і запчастини, пов'язаних із утриманням і ремонтом вказаного вище обладнання, а також частка умовно-постійних витрат в собівартості продукції відповідного переділу. Так, для Аннівського кар'єру загальна сума витрат на запчастині за 2002 р. становила 3,2 млн. грн. При цьому частка умовно-постійних витрат дорівнює 31%. Таким чином, змінна частина витрат на запчастини становить 2,3 млн. грн. З метою визначення вартості недопоставлених запчастин використовується запропонований в підрозділі 2.2 метод матеріаломісткості. Заздалегідь розраховується матеріаломісткість вскришних робіт по витратах на запчастині. По Аннівському кар'єру вказаний показник склав в середньому за 2002 р. 0,41 грн на $м^3$. На основі формули (2) визначається вартість недопоставлених запчастин. У цьому випадку обсяг недопостачання дорівнює 106 тис. грн, що складає приблизно 3% від суми витрат на запчастині з урахуванням недопостачання. Згідно формули (3), якщо розділити обсяг недопостачання запчастин на одноденні витрати запчастин з урахуванням недопостачання, можна визначити період затримки в постачанні запчастин. Так, по Аннівському кар'єру даний період склав більше 11 днів або 1-3 дні кожний місяць. Результати розрахунків вартості недопоставлених запчастин по Аннівському кар'єру за 2002 р. наведені в табл.1.

Аналогічні розрахунки проведено також по Першотравневому кар'єру ВАТ “Північний ГЗК”. У цьому випадку обсяг недопостачання запчастин становив 340 тис. грн, що складає більше за 6% від суми витрат на запчастини з урахуванням недопостачання. Період затримки в постачанні запчастин дорівнює понад 23 днів або 1-3 дні кожний місяць. Отже, загальна сума недопоставлених запчастин по Аннівському і Першотравневому кар'єрам становить 446 тис. грн. Це незначна частина загальних матеріальних витрат підприємства, що складає лише 0,11% від їх річної величини (396 млн. грн). Однак, якщо провести аналіз простоїв у всіх структурних підрозділах, то даний показник буде мати значно більшу величину, особливо якщо врахувати, що простої в попередньому переділі викликають відповідні простої і у всіх подальших переділах.

Розрахуємо збиток від недопостачання матеріальних ресурсів у варіанті збільшення обсягу виробництва, що аналізується (табл.2). Як випливає з табл.2, при частці недопоставлених запчастин 0,11% та матеріальних витратах 12,5 млн. грн. обсяг недопоставлених матеріальних ресурсів становитиме 14 тис.грн, що приводить до недовироблення 33 тис.$м^3$ вскришних робіт. У 2003 р. витратний коефіцієнт вскришних робіт на виробництво 1т обкотишів становив 2,78 $м^3$. Таким чином, через недопостачання запчастин підприємством недовироблено 12 тис.т обкотишів, що відповідає недоотриманню 198 тис.грн прибутку. Це і є збиток від недопостачання матеріальних ресурсів.

На наступному етапі розрахунків необхідно визначити збиток від недотримання норм витрат матеріальних ресурсів. Даний збиток виникає внаслідок дефіциту оборотних коштів для закупівлі необхідного по технології обсягу всіх видів ресурсів. Проведемо аналіз недотримання норм витрат матеріальних ресурсів на прикладі Рудозбагачувальної фабрики №1 (РОФ-1) ВАТ «Північний ГЗК». Найбільша питома

Таблиця 1 – Результати розрахунку недопоставлених запчастин по Аннівському кар'єру за 2002р.

Місяць / Показник	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	Разом
А	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Календарний час, годин	22 320	20 160	22 320	21 599	22 320	21 600	22 328	22 320	21 599	22 305	21 599	22 319	262 789
Час планових і непланових простоїв, годин	8 163	7 848	8 299	5 946	7 852	7 115	8 716	9 325	8 769	8 569	8 996	8 791	98 389
Фактичний час роботи, годин	14 157	12 312	14 021	15 653	14 468	14 485	13 612	12 995	12 830	13 736	12 603	13 528	164 400
Обсяг вскришних робіт, $м^3$	378900	388200	415100	525800	490200	480900	495600	500500	505200	501700	455100	442000	5579200
Фактична часова продуктивність, $м^3$ в годину	26,76	31,53	29,61	33,59	33,88	33,20	36,41	38,51	39,38	36,52	36,11	32,67	33,94
Простої через відсутність запчастин, годин	1 071	834	662	237	326	407	681	599	1 745	1 000	59	94	7 715
Недовироблений обсяг вскришних робіт, $м^3$	28 664	26 296	19 599	7 961	11 045	13 512	24 795	23 070	68 712	36 524	2 131	3 071	261 822
Витрати на запчастини, тис. грн	428	129	578	465	408	216	140	114	208	263	158	176	3 281
Частка умовно-постійних витрат за даними підприємства, %	31%	31%	31%	31%	31%	31%	31%	31%	31%	31%	31%	31%	31%
Змінна частина витрат на запчастини, тис. грн	295	89	399	321	282	149	97	78	143	182	109	121	2 264
Обсяг вскришних робіт, $м^3$	378900	388200	415100	525800	490200	480900	495 600	500 500	505 200	501 700	455 100	442 000	5579200
Матеріаломісткість вскришних робіт по витратах на запчастини, грн на $м^3$	0,78	0,23	0,96	0,61	0,57	0,31	0,19	0,16	0,28	0,36	0,24	0,27	0,41

Продовження таблиці 1

А	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Недовироблений обсяг вскришних робіт через відсутність запчастин, $м^3$	28 664	26 296	19 599	7 961	11 045	13 512	24 795	23 070	68 712	36 524	2 131	3 071	261 822
Вартість недопоставлених запчастин, тис. грн	22	6	19	5	6	4	5	4	19	13	1	1	106
Обсяг витрат на запчастині з урахуванням недопостачання, тис. грн	450	135	596	470	414	220	145	117	227	277	158	176	3 387
Питома вага недопоставлених запчастин, %	5,0%	4,5%	3,2%	1,0%	1,5%	1,9%	3,3%	3,1%	8,6%	4,8%	0,3%	0,5%	3,1%
Одноденні витрати на запчастині з урахуванням недопостачання, тис. грн	15	5	20	16	14	7	5	4	8	9	5	6	9
Період затримки постачання запчастин, днів	1,5	1,3	0,9	0,3	0,5	0,6	1,0	0,9	2,6	1,4	0,1	0,1	11,3

Таблиця 2 – Розрахунок збитку від недопостачання матеріальних ресурсів по ВАТ «Північний ГЗК»

Показник	На 01.01.04р.
Питома вага недопоставлених запчастин в загальних матеріальних витратах, %	0,11%
Сума додаткової закупівлі матеріальних ресурсів, тис. грн	12 500
Обсяг недопоставлених запчастин, тис. грн	14
Середня матеріаломісткість вскришних робіт по витратах на запчастини, грн/тис.$м^3$	0,43
Недоотриманий обсяг вскришних робіт, тис. $м^3$	33
Фактичний обсяг вскришних робіт за 2003 р., тис. $м^3$	16 449
Фактичний обсяг виробництва котунів за 2003 р., тис. т	5 917
Витратний коефіцієнт вскришних робіт, $м^3$/т	2,78
Недоотриманий обсяг котунів, тис. т	12
Середня ціна котунів в 2003 р., грн/т	160
Недоотримана виручка від реалізації продукції, тис. грн	1 883
Валовий прибуток від реалізації продукції за 2003 р., тис. грн	81 798
Чиста виручка від реалізації продукції за 2003 р., тис. грн	778 185
Фактична рентабельність продажу, %	10,51%
Недоотриманий прибуток через недопостачання запчастин, тис. грн	198

вага в собівартості продукції даного переділу є мелючи тіла (кулі), і електроенергія. При певних умовах дані ресурси можуть бути взаємозамінюючими: зниження витрат одного з ресурсів приводить до підвищених витрат іншого. Розглянемо динаміку витрат куль і електроенергії в 2001-2002рр. (табл.3).

Таблиця 3 – Динаміка витрати куль і електроенергії в 2001-2002рр. по РОФ-1 ВАТ «Північний ГЗК»

Період	Обсяг виробництва продукції, т	Обсяг витрачених куль, т	Відносний приріст, %	Обсяг витраченої електроенергії, кВт.год	Відносний приріст, %
Січень 2001 р.	609 952	1 751,9	6%	36 156 075	-18%
Лютий 2001 р.	505 700	1 854,0	16%	29 763 105	2%
Березень 2001 р.	502 641	2 156,8	-6%	30 256 631	17%
Квітень 2001 р.	589 978	2 022,7	-12%	35 405 710	-4%
Травень 2001 р.	591 031	1 772,5	-23%	33 910 099	-5%
Червень 2001 р.	560 563	1 368,9	49%	32 367 888	2%
Липень 2001 р.	539 896	2 041,8	-22%	32 925 151	2%
Серпень 2001 р.	540 749	1 601,9	35%	33 615 224	-2%
Вересень 2001 р.	552 973	2 154,7	-22%	32 837 495	-5%
Жовтень 2001 р.	558 933	1 681,0	1%	31 145 103	0%
Листопад 2001 р.	510 862	1 691,5	24%	31 198 347	32%

Продовження таблиці 3

Грудень 2001 р.	624 131	2 102,4	-21%	41 157 504	-28%
Січень 2002 р.	491 908	1 671,3	-10%	29 541 806	-10%
Лютий 2002 р.	458 276	1 501,6	41%	26 729 672	27%
Березень 2002 р.	621 011	2 110,7	-3%	33 938 152	4%
Квітень 2002 р.	622 169	2 040,3	4%	35 200 235	7%
Травень 2002 р.	638 995	2 128,1	-9%	37 490 467	4%
Червень 2002 р.	572 405	1 943,5	-7%	38 862 348	1%
Липень 2002 р.	584 955	1 814,8	12%	39 143 299	1%
Серпень 2002 р.	630 059	2 029,6	-3%	39 425 374	-2%
Вересень 2002 р.	610 249	1 973,7	-25%	38 476 340	-3%
Жовтень 2002 р.	601 795	1 481,5	50%	37 425 880	-4%
Листопад 2002 р.	605 207	2 223,9	-5%	35 948 844	14%
Грудень 2002 р.	624 131	2 102,4		41 157 504	

З табл.3 видно, що в періоді, що аналізується, витрата куль була надзвичайно нерівномірною. Це пов'язано з дефіцитом оборотних коштів, який особливо проявився в січні і червні 2001 р., а також в лютому і жовтні 2002 р. У цей же час витрата електроенергії значно збільшилася. Внаслідок недостачі куль руда подрібнювалася значно повільніше, тому для забезпечення необхідної продуктивності була збільшена інтенсивність обертання млинів, що привело до підвищеної витрати електроенергії. Таким чином, має місце перевитрата електроенергії внаслідок недопостачання куль. Кількісна оцінка міри заміщення ресурсів проводиться з використанням коефіцієнта еластичності заміщення. З метою визначення даного показника в табл.3 розрахований відносний приріст витрати куль і електроенергії в 2001-2002рр.

Для розрахунку коефіцієнта еластичності заміщення відберемо періоди, де напрями приросту витрати куль і електроенергії різні, так як в інші періоди заміщення не проводилося, а змінювався обсяг виробництва. Коефіцієнт еластичності заміщення визначений у табл.4 за загальноприйнятим методом [3].

Таблиця 4 – Розрахунок відносного приросту витрати куль і електроенергії в 2001-2002рр. по РОФ-1 ВАТ «Північний ГЗК»

Період	Відносний приріст витрати куль, %	Відносний приріст Витрати електроенергії, %	Коефіцієнт еластичності, частки од.
Січень 2001 р.	6%	-18%	- 3,03
Березень 2001 р.	-6%	17%	- 2,74
Липень 2001 р.	-22%	2%	- 0,10
Серпень 2001 р.	35%	-2%	- 0,07
Березень 2002 р.	-3%	4%	- 1,11
Травень 2002 р.	-9%	4%	- 0,42
Червень 2002 р.	-7%	1%	- 0,11
Жовтень 2002 р.	50%	-4%	- 0,08
Листопад 2002 р.	-5%	14%	- 2,65
Середній коефіцієнт еластичності заміщення, частки од.			- 1,15

Як видно з табл.4, середній коефіцієнт еластичності становив 1,15. Таким чином,

в межах витрати куль від 1,4 тис.т до 2,2 тис.т і витрати електроенергії від 27 млн. кВт.год до 41 млн. кВт.год можна стверджувати, що 1,15% приросту електроенергії замінює 1% приросту куль. Якщо співставити собівартість закупівлі 1% куль і 1,15% електроенергії, то за формулою (5) можна розрахувати збиток від недотримання норм витрат матеріальних ресурсів (табл.5). З табл.5 видно, що збиток від заміщення 1%-го приросту куль 1,15%-ним приростом електроенергії становить 14 тис. грн, тобто економічно недоцільно скорочувати витрати куль, оскільки внаслідок цього виникають ще більші витрати електроенергії.

Таблиця 5 – Розрахунок збитку від недотримання норм витрат матеріальних ресурсівза 2001-2002рр. по РОФ-1 ВАТ «Північний ГЗК»

Показник	Значення
Мінімальний обсяг витрати електроенергії, млн. кВт.год	27
Відносний приріст електроенергії, %	1,15
Собівартість 1 кВт.год електроенергії, грн	0,13
Собівартість 1,15%-го приросту електроенергії, тис. грн	40
Максимальний обсяг витрати куль, тис. т	2,2
Відносний приріст куль, %	1
Собівартість 1 т куль, грн	1200
Собівартість 1%-го приросту куль, тис. грн	26
Збиток від заміщення 1%-го приросту куль, тис. грн	14

Розрахуємо збиток від недотримання норм витрат матеріальних ресурсів у досліджуваному варіанті збільшення обсягів виробництва (табл.6). Як випливає з табл.6, обсяг додаткової закупівлі куль дорівнює 0,5 тис.т., що становить 24% від фактичної середньомісячної витрати куль.

Таблиця 6 – Розрахунок збитку від недотримання норм витрат матеріальних ресурсів по досліджуваному варіанту на ВАТ «Північний ГЗК»

Показник	На 01.01.04р.
Додатковий обсяг куль, тис. т	7 0,5
Фактичний обсяг витрати куль в середньому за місяць, тис. т	2,1
Відносний приріст куль, %	24%
Відносний приріст електроенергії, %	27%
Фактичний обсяг витрати електроенергії в середньому за місяць, млн. кВт.год	39
Додатковий обсяг електроенергії, млн. кВт.год	11
Собівартість 1 кВт.год електроенергії, грн	0,13
Собівартість 27%-го приросту електроенергії, тис. грн	1 388
Собівартість 1 т куль, грн	1 237
Собівартість додаткової закупівлі куль, тис. грн	619
Збиток від заміщення 24%-го приросту куль, тис. грн	770

Обмеження витрат куль приводить до збільшення витрат електроенергії на 27% (24% х 1,15). Собівартість 27%-го приросту електроенергії становить 1,4 млн. грн, що на 770 тис. грн. більше, ніж собівартість 24%-го приросту куль. Таким чином, у разі невчасного постачання куль підприємство отримає збиток біля 770 тис.грн. Даний збиток менший, ніж при скороченні обсягів виробництва, однак все ж для отримання максимального ефекту підприємству необхідно забезпечити своєчасне і в повному обсязі постачання куль.

Запропонована методика дозволяє вирішити проблему оцінки збитку від недопостачання та недотримання норм витрат матеріальних ресурсів. Вказана методика дозволяє підприємству планувати оптимальну величину складських залишків з тим, щоб мінімізувати збитки та підвищити ефективність діяльності.

Список літератури

1. Лобов С.П. Аналіз впливу зміни оборотних коштів на ефект від виробництва // Економіка: проблеми теорії та практики. Зб.наук.праць. –Вип.__. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2004. – С.99-
2. Богдановская Л.А., Виногоров Г.Г., Мигун О.Ф., Русак О. Ф., Стражев В. И. Анализ хозяйственной деятельности в промышленности : Учебник для студ. экон. спец. вузов / В.И. Стражев (ред.).- 2. изд., стереотип. — Минск : Вышэйшая школа, 1997. — 363с.
3. Пиндайк Р., Рубинфельд Д. Микроэкономика: пер. с англ. / Науч. ред. Полтерович В.М., Данилов В.И. - М.: Дело, 2000. - 808 с.

Предложена методика определения показателей убытка от недопоставки и недособлюдения норм затрат материальных ресурсов.

УДК 631.1:637/564 (477.65)

Ю.В. Кернасюк, асп.
Національний науковий центр "Інститут аграрної економіки", м.Київ

Виробництво високоякісної яловичини як запорука підвищення ефективності скотарства в сільськогосподарських підприємствах Кіровоградської області

Розглядається питання ефективності виробництва яловичини, вплив якісних чинників на ефективність та основні шляхи відродження галузі в регіоні
яловичина, ефективність, якість, окупність

В нових умовах господарювання перед агропромисловим комплексом України стоїть важлива задача-задоволення потреб споживачів шляхом збільшення обсягів виробництва сільськогосподарської продукції на душу населення, в т.ч. високоякісної яловичини-одного з джерел харчового білка, що сприяє нормальній життєдіяльності людини.

Завданням даної статті є дослідження сучасного стану ефективності виробництва яловичини в регіоні, вивчення динаміки зміни її якісних показників, обгрунтування перспектив подальшого розвитку галузі з урахуванням якісного фактору.

Ситуація, яка склалася в галузі скотарства, як і загалом в тваринництві, досить складна. Незважаючи на позитивні зрушення в аграрному секторі України, що проявилися останнім часом, виробництво тваринницької продукції залишається збитковим, а обсяги її щороку скорочуються. Особливо гостро ця проблема стоїть на регіональному рівні.

Питання підвищення ефективності виробництва м'яса великої рогатої худоби в останні роки висвітлювалися в наукових працях І.І. Андросовича, О.П. Комарніцької, О.В. Харчишиної, Р.М. Шелудька та інш.

Слід відзначити, що в цих роботах дослідженню якісних показників виробництва яловичини приділялася недостатня увага. Однак, в умовах, коли ціни не відшкодовують витрат, а вплив окремого товаровиробника на них дуже обмежений, зростає значення якості, як одного з головних чинників забезпечення конкурентоспроможності продукції на ринку.

Складність і багатогранність проблеми якості продукції зумовлена насамперед тим, що вона охоплює всі фази відтворення: розподіл, обмін і споживання. Суть категорії "якість продукції" випливає з теорії товарного виробництва [3]

Відповідно до науково обгрунтованих норм харчування споживання м'яса і м'ясопродуктів на одну особу повинно становити близько 80 кг, з яких не менше половина-яловичина.

Фактично, за нашими розрахунками, у 2003р. в Кіровоградській області виробництво м'яса всіх видів в забійній вазі на одну особу становило 49,4 кг, в т.ч. 20 кг яловичини, що не відповідає нормам повноцінного харчування (табл.1).

Таблиця 1 - Виробництво та споживання м’яса на одну особу в Кіровоградській області

Роки	Виробництво на одну особу, кг		Споживання на одну особу, кг		Рівень самозабезпечення, %			
					м’ясо і м’ясо-продукти		яловичина	
	м’ясо і м’ясо-продукти	яловичина	м’ясо і м’ясо-продукти	яловичина	виробництво/ споживання	до раціональної норми*	виробництво/ споживання	до раціональної норми**
1990	128,3	55,2	76,5	32,8	167,7	160,3	168,3	167,3
2001	43,6	16,3	35,8	14,3	121,7	54,5	114	49,4
2002	46,6	19,2	35,9	14,4	129,8	58,2	133,3	58,2
2003	49,4	20	38,6	15,2	127,9	61,7	131,6	60,6

*М’ясо і м’ясопродукти-80 кг

**Яловичина-33 кг

Недостатній рівень споживання м’яса і м’ясопродуктів обумовлений в значній мірі низькою купівельною спроможністю більшої частини населення регіону, зменшенням обсягів виробництва яловичини в сільгосппідприємствах, незадовільними якісними показниками розвитку галузі.

Про це свідчать результати аналізу розвитку галузі скотарства протягом 1990-2003рр. (табл.2).

Таблиця 2 - Основні показники виробництва м’яса великої рогатої худоби в сільськогосподарських підприємствах

Показники	Роки						2003 у % до	
	1990	1999	2000	2001	2002	2003	1999	1990
Середньодобовий приріст, г	398	267	245	296	318	295	110,5	74,1
Середня жива маса однієї голови ВРХ, реалізованої на забій, кг	381	219	228	238	266	255	116,4	66,9
Середня забійна маса однієї голови ВРХ, кг	204	129	130	143	162	155	120,1	75,9
Вихід приплоду на 100 корів, голів	85	73	62	74	75	70	95,9	82,3
Витрати кормів на 1 ц приросту, ц.к.од.	11,61	8,29	6,82	15,2	15,13	15,41	185,8	132,7
в т.ч. концентровані, ц.к.од.	2,18	1,19	0,87	2,32	2,84	2,37	199,1	108,7
Затрати праці на 1 ц приросту, люд.-год	39,4	147,2	163,2	128	119,4	112	76,1	284,2

Із даних таблиці 2 видно, що середньодобовий приріст великої рогатої худоби на вирощуванні і відгодівлі із року в рік залишається низьким. Так, якщо в 1990 році цей показник становив 398 г, то в 2003 році- 295 г.

Необхідну масу для реалізації молодняк великої рогатої худоби набирає у віці 35-37 місяців замість 16-18 місяців [1]. В результаті вихід м’яса (забійна маса) на голову великої рогатої худоби в господарствах області становить в середньому 155 кг проти 204 кг в 1990 році.

За результатами проведеного дослідження по визначенню ефективності виробництва м’яса великої рогатої худоби доведено, що причинами зниження м’ясної продуктивності є слабка матеріально-технічна база, значне скорочення чисельності поголів’я великої рогатої худоби, недостатній рівень годівлі тварин та екстенсивний характер розвитку скотарства, що простежується в істотному зростанні затрат праці, кормів і матеріально-грошових засобів на одиницю продукції.

Головна причина низької продуктивності великої рогатої худоби-слабка кормова база і як наслідок недостатній рівень годівлі тварин. Річні витрати кормів на умовну голову худоби в сільськогосподарських підприємствах області становлять в середньому 28,5-29,0 ц.корм.од., тоді як для середньоінтенсивного ведення галузі потрібно 36-40 ц корм.од. і 45-50 ц корм.од.-для високоінтенсивного ведення скотарства.[1].

Незбалансована структура раціонів годівлі, низький вихід кормів з 1 га і невисока їх якість є причинами зменшення ефективності їх використання і оплати продукцією.

Постійний дефіцит фінансових ресурсів змушує сільгосппідприємства використовувати концентрати власного виробництва, які подекуди є незбалансованими за основними поживними речовинами та протеїном. Внаслідок цього за останні три роки витрати кормів на 1 ц приросту живої маси великої рогатої худоби зросли порівняно з нормативними показниками майже в 1,4 раза. За умов 2003 року при раціональному використанні цих кормів в сільгосппідприємствах області можна було б додатково отримати 26,7 тис.ц яловичини (табл. 3).

Таблиця 3 - Резерви зростання обсягів виробництва м'яса ВРХ в сільськогосподарських підприємствах

Показники	Роки		
	2001	2002	2003
Фактично отримано приросту ВРХ, тис. ц	88	85,9	66,7
Витрати кормів за нормою• на фактичну продукцію, тис.ц корм. од.	968	945	734
Фактично використано кормів, тис.ц корм.од.	1338	1300	1028
Недовикористаний резерв росту обсягу виробництва продукції, ц	33636	32272	26727

• На 1 ц приросту ВРХ за нормою витрати кормів повині становити 11 ц корм.од.

Одним із основних якісних показників ефективності виробництва м'яса великої рогатої худоби є вгодованість худоби, з покращенням якої збільшується вихід м'яса, а отже зростає і виручка від реалізації [1].

Аналіз даних по 21 району області за 2003 рік свідчить, що із всього поголів'я великої рогатої худоби, реалізованого переробним підприємствам сільгосппідприємствами, лише в 8 районах середня жива маса однієї голови худоби була вище 350 кг.

Для оцінки потенційних резервів зростання доходу та підвищення окупності нами проведено порівняльний аналіз 21 району Кіровоградської області за виробничо-економічними показниками та визначено економічний ефект від виробництва високоякісної яловичини (табл. 4).

Економічну ефективність виробництва високоякісної продукції розраховували за формулою (1):

$$Д_в = (\Delta Ц_і - \Delta С_і) \times П, \quad (1)$$

де $Д_в$ - додаткова виручка від реалізації високоякісної продукції, грн.;

$\Delta Ц_і$ - різниця між ціною 1 т високоякісної продукції та ціною продукції базисної якості, грн.;

$\Delta С_і$ - різниця між собівартістю 1 т високоякісної продукції та собівартістю продукції базисної якості, грн.;

$П$ – кількість високоякісної продукції, т;

Таблиця 4 - Результати від реалізації ВРХ на м’ясо сільськогосподарськими господарствами переробним підприємствам, 2003 рік

Райони	Голів	Тонн живої ваги	Середня жива вага однієї голови, кг	Повна собівартість 1 тонни, грн	Реалізаційна ціна 1 тонни, грн	Прибуток, збиток на одну голову (+,-), грн	Рентабельність, %
Бобринецький	231	64	277	6046,4	2848,6	-885,9	-52,9
Вільшанський	433	168	388	4400,1	2719	-652,2	-38,2
Гайворонський	438	150	342	5201,8	2838,4	-809,3	-45,4
Голованівський	9	2	222	5080	3350	-384,4	-34
Добровеличківський	454	160	352	5333,5	3098,1	-787,8	-41,9
Долинський	309	87	282	3345,7	2304,3	-293,2	-31,1
Знам’янський	402	158	393	5541,1	3270,9	-892,3	-40,9
Кіровоградський	844	308	365	4922,5	3378,2	-563,5	-31,4
Компаніївський	773	259	335	4518,9	3089,2	-479	-31,6
Маловисківський	131	41	313	5737,9	3575,6	-676,7	-37,7
Новгородківський	337	114	338	4017,2	3264	-254,8	-18,7
Новоархангельський	1281	404	315	4775,1	2994,6	-561,5	-37,3
Новомиргородський	109	37	339	4924,3	3105	-617,6	-36,9
Новоукраїнський	699	224	320	5227,6	3476,4	-561,2	-33,5
Олександрівський	139	53	381	5651,3	2590,7	-1167	-54,1
Олександрійський	514	164	319	5674,8	2629,4	-971,7	-53,7
Онуфріївський	387	112	289	4355,3	2200,9	-623,5	-49,5
Петрівський	2198	822	374	3974,0	3431,3	-202,9	-13,6
Світловодський	207	49	237	5418,0	2016,3	-805,2	-62,7
Ульяновський	353	142	407	4888,2	3338,7	-623,3	-31,7
Устинівський	1359	126	351	4561,4	3179,4	-128,1	-30,3
Всього по області	10607	3644	344	4899,4	3137,1	-605,4	-35,9

Так, за розрахунками, за умов досягнення сільгосппідприємствами області якісних та економічних показників Петрівського району-середня жива вага однієї голови 374 кг, повна собівартість 1 тонни 3974 грн, реалізаційна ціна 1 тонни 3431,3 грн товаровиробники регіону можуть отримати додаткову виручку в розмірі 4,44 млн. грн.

Виробництво високоякісної яловичини в сучасних умовах стримується відсутністю еквівалентних економічних відносин між сільськогосподарськими і м’ясопереробними підприємствами, недоліками ціноутворення, низьким споживчим попитом. Зокрема академік В.Я.Месель-Веселяк зазначає, що паритетність галузей вимагає дотримання закону вартості, за якого ціна є грошовим виразом вартості товару і визначається кількістю суспільно необхідної праці, як уречевленої (вартість основних фондів, матеріальних оборотних засобів), так і живої (витрати на її оплату)[2].

Сьогодні як ніколи для підвищення ефективності виробництва високоякісної яловичини необхідна суттєва державна підтримка галузі, стимулювання розвитку спеціалізованого м’ясного скотарства, створення системи пільгового кредитування, надання галузі кормовиробництва пріоритетного значення.

У 2003 році, з метою стимулювання вирощування великої рогатої худоби до високовагових категорій, держава значно підвищила доплати за 1 кг прийнятої живої маси молодняку молочних і комбінованих порід до 1,30 грн, молодняку м’ясних порід, типів та їх помісей-1,50 грн. Сільгосптоваровиробникам області було сплачено доплат на 2510 тис.грн, що на 1222,6 тис.грн більше проти 2002 року.

Однак, незважаючи на ці заходи, виробництво м'яса великої рогатої худоби залишається збитковим. У 2003 році з 264 сільськогосподарських підприємств, які реалізовували велику рогату худобу на м'ясо, 248 (93,9 %) отримали збитки на загальну суму 27325,2 тис.грн., що на 5469,2 тис.грн більше проти минулого року. За останні п'ять років третина господарств згорнула скотарство як галузь.

Основною причиною занепаду галузі є економічна невигідність виробництва яловичини. У 2003 році середня реалізаційна ціна 1 ц приросту ВРХ відшкодовувала лише 54,8 % виробничих витрат. (табл. 5)

Таблиця 5 - Економічна ефективність виробництва яловичини в сільськогосподарських підприємствах області

Показник	Роки					2003 до 1999, %
	1999	2000	2001	2002	2003	
Витрати на 1 голову ВРХ, грн	591	529	639	714	691	116,9
Повна собівартість 1 ц живої маси ВРХ, грн	392,97	384,69	458,81	491,49	489,94	124,6
Реалізаційна ціна 1 ц, грн	143,00	195,76	336,87	269,69	249,09	174,2
Рентабельність, %	-63,6	-49,1	-26,6	-45,1	-49,2	+14,4

Щоб забезпечити в таких умовах просте відтворення галузі (5% рентабельності) необхідно реалізовувати яловичину по ціні 514,4 грн за 1 ц проти 249,09 грн, або підвищити продуктивність худоби до 750 г. Із всього вищевикладеного зрозуміло, що проблема підвищення ефективності виробництва яловичини є однією з найбільш важливих в сільському господарстві. Її вирішення можливе на основі використання новітніх досягнень науково-технічного прогресу, які дозволяють значно підвищити продуктивність худоби, скоротити строки її вирощування та відгодівлі, покращувати якість м'яса та знижувати витрати на одиницю продукції.

Аналіз сучасного стану виробництва м'яса великої рогатої худоби в регіоні показав, що відродження галузі можливе лише на якісно новому технологічному рівні, який дозволить більш повно реалізувати генетичний потенціал тварин, раціонально використовувати корма, енергетичні і фінансові ресурси, основні фонди та отримувати високоякісну екологічно чисту продукцію.

Список літератури

1. Зимняков В., Сергеева И., Сергеев А. Качество говядины-основной фактор развития скотоводства // Молочное и мясное скотоводство, 2004, №2, С.7.
2. Месель-Веселяк В.Я. Реформування аграрного виробництва.-К.: Інститут аграрної економіки УААН, 1999.-С.172.
3. Фінансовий і ціновий механізм АПК в умовах переходу до ринку /П.Т.Саблук, М.Я.Дем'яненко, О.М.Шпичак та ін.; За ред. П.Т.Саблука, М.Я.Дем'яненка, О.М.Шпичака, Д.В.Полозенка.-К.: Урожай, 1993.-С.217-218.

Рассматриваются вопросы эффективности производства говядины, влияние качественных факторов на эффективность та основные пути возрождения отрасли в регионе.

The questions to efficiency production beef, influences qualitative factor on efficiency and main ways of the rebirth to branches in region.

УДК 378.126

О.Р. Мак, асп.
Кіровоградський національний технічний університет

Актуальність впровадження зарубіжного досвіду управління якістю освітніх послуг в Україні у контексті формування єдиного європейського простору вищої освіти

У статті розглянуті сучасні підходи оцінки якості освіти у вищих навчальних закладах та зарубіжний досвід впровадження передових методів управління якістю освітніх послуг. Метою даної статті є дослідження необхідності та визначення особливостей впровадження сучасних підходів до управління якістю підготовки спеціалістів У ВНЗ України.
робоча сила, освіта, ринок освітніх послуг, менеджмент якості, якість освіти

Процес створення „Європейської зони вищої освіти” відповідно до Болонської декларації, яка була прийнята представниками 29 країн Європи у 1999 році, мусить бути врахований і в Україні. Створення європейської освітньої системи дає можливість еквівалентного порівняння результатів освітньої діяльності що зніматиме багато бар’єрів на шляху вільного перерозподілу робочої сили.

Зростаюча конкуренція на ринку освітніх послуг вимагає від вищих навчальних закладів постійного пошуку способів і методів удосконалення навчального процесу, наближення змісту вищої освіти до вимог і потреб ринку.

Модернізація системи вищої освіти в Україні має деякі спільні ознаки з Болонським процесом, який передбачає введення ступеневої освіти та кредитно–модульної системи оцінки знань, але за більшістю напрямів вона йому не відповідає. Це пов'язано з тим, що вихідні концепції такої модернізації не були зорієнтовані на інтегрування національної системи освіти в Європейський простір. Вони більшою мірою мали «внутрішній» характер і переважно зводилися до «прилаштування» системи вищої освіти до нових внутрішніх реалій. На сучасному етапі концепцію реформування вищої освіти слід докорінно переглянути і створити програму послідовного її зближення з європейським освітнім і науковим простором.

Виникає необхідність прийняття усвідомленого рішення, яке б ґрунтувалося на потребі проведення освітніх реформ та було покладено в основу рішучої зовнішньої політики держави, спрямованої на інтеграцію вітчизняної системи вищої освіти в Європейський простір.

Головною вимогою інтеграції освітніх систем європейських країн є забезпечення високого рівня якості підготовки спеціалістів з вищої освіти.

Як показує світовий досвід багатьох країн, за допомогою використання традиційних підходів до менеджменту якості досягнути необхідного результату вже неможливо. Так, якщо традиційний підхід до управління якістю ґрунтувався, передусім, на концепції контролю якості та вживання ситуативних превентивних заходів з метою уникнення відхилення від заданих показників якості, то сучасна ситуація вимагає формування системних підходів до управління даним процесом [6].

Питанням управління якістю приділяли значну увагу у своїх працях такі дослідники, як В. Шухард, Е. Демінг, Д. Джуран, А. Фейгенбаум, А. Кросбі, К. Ісікава, Г. Гагуті, Е. Адам, Р. Бенсон, М.Сако С. Восс таК. Блекмон, С. Соколенко, О. Чернега, П. Калита, С. Фомічев. В. Качалов, О. Левченко, А. Вакуленко, Л. Віткін. У тому числі питанням впровадження сучасних підходів до управління якістю освітніх послуг приділяли увагу Е. Кеменейд, Р.Герр, Дж. Еванс, Л. Вейнстейн, Дж. Петрік, П. Сондерс, Дж. Дью, К. Брок, Л. Віткін [3,7].

Незважаючи на значну частку публікацій щодо результатів досліджень у сфері менеджменту якості вищих навчальних закладів вченими економічно розвинених країн, серед вітчизняних дослідників даному питанню приділяється недостатня увага. У свою чергу, без впровадження сучасних підходів до управління якістю освітніх послуг, як вже зазначалося, неможливо забезпечити реальну конкурентоспроможність вітчизняних ВНЗ як на зарубіжних, так і на внутрішніх ринках освітніх послуг.

У зв'язку з цим, метою даної статті є дослідження необхідності та визначення особливостей впровадження сучасних підходів до управління якістю підготовки спеціалістів у ВНЗ України.

Підтвердженням актуальності подальшого впровадження сучасних технологій управління якістю освітніх послуг у діяльність не лише вітчизняних вищих навчальних закладів служать результати досліджень декількох компаній та вищих навчальних закладів з Фінляндії, Англії, Бельгії в рамках європейського проекту «Леонардо». Даний проект охоплював дослідження в галузях вищої та професійної освіти, а також ринків праці європейських країн [4].

Зазначений дослідницький проект було названо як Університетське підприємницьке партнерство з тотального менеджменту якості (University Enterprise–TQM Partnership). Метою даного проекту було сприяння ліквідації розбіжностей між вимогами сфери бізнесу та знаннями, навичками і ставленням, які отримують студенти європейських вищих навчальних закладів, зокрема і до тотального менеджменту якості (TQM) [7].

Метою реалізації даного проекту була оцінка потреби сфери бізнесу та промисловості у певних знаннях, навичках і моральних якостях молодих спеціалістів у Бельгії, Нідерландах, Фінляндії та Великобританії.

Характеризуючи результати подібних досліджень, які проводились у США, необхідно зазначити, що в цілому результати проекту UE–TQM–P співпали з висновками досліджень, проведених у Сполучених Штатах. Опитування 13 переможців національної премії з якості Малкома Болдріджа у США, які були проведені Джеймсом Евансом, підтвердили важливість для цих компаній, передусім, адекватного особистого ставлення працівників до своїх обов'язків [3].

Друге дослідження яке було проведено Вейнстейном, Петріком та Сондерс, у США зосереджувалося на вивченні наявних курсів у ВНЗ. Це дослідження також підтримало висновки Еванса. Так, вони визначили, що основні сподівання працедавців щодо підготовки кадрів у ВНЗ або задовольняються не повністю, або зовсім не задовольняються. Поряд з цим, дослідники визнали обізнаність ВНЗ з потребами працедавців та підкреслили, що останніми ведеться робота щодо удосконалення курсів.

Оцінюючи ситуацію з підготовкою кадрів для більшості вітчизняних підприємств вищими навчальними закладами в Україні, можна відзначити, що подібні проблеми, а в багатьох випадках і у більшій мірі, притаманні і вітчизняній сфері вищої освіти. З метою з'ясування думок керівників підприємств щодо якості підготовки молодих спеціалістів вищими навчальними закладами нами було проведено

соціологічне опитування керівного складу 100 основних виробничих підприємств Кіровоградської області. Серед анкетованих підприємств були такі, як ВАТ «Червона зірка», ВАГ «Гідросила», ВАТ «Автоштамп», НВО «Етап», ВАГ «Віра-Сервіс», ВАТ «Побузький феронікелевий завод» тощо.

Так, у цілому результати дослідження засвідчили, що підприємства за сучасних умов уже не хочуть задовольнятися посередніми фахівцями, а бажають працевлаштовувати, передусім, тих претендентів, які б мали саме ті знання, навички, психофізіологічні якості, які безпосередньо потрібні для роботи на їхньому підприємстві. Так, оцінюючи рівень професійної підготовки молодих фахівців, лише 10,0% опитуваних визнали його задовільним, 61,0% підприємств зазначили неповну задоволеність рівнем професійної підготовки молодих фахівців, 12,0% не змогли дати точну відповідь, 17,0% респондентів визнали повністю незадовільним рівень професійної підготовки молодих спеціалістів.

Характеризуючи у цілому процеси впровадження сучасних технологій управління якістю у ВНЗ України, необхідно зазначити, що з 582 сертифікованих систем управління якістю, зареєстрованих на 1 листопада 2002р. у системі УкрСЕПРО, не було жодної у сфері вищої освіти. Натомість у Російській Федерації на сьогодні за результатами опитування 26 російських ВНЗ у трьох з них системи управління якістю вже впроваджено, у семи - впроваджуються, у решти 14 закладів вони знаходяться на стадії розробки. У той же час, у розвинених країнах кількість сертифікованих систем управління якістю нараховується сотнями.

Один з можливих шляхів, що дозволить вузам вистояти у жорсткій конкурентній боротьбі на ринку послуг у сфері вищої освіти, є розроблення та впровадження систем управління якістю (СУЯ) відповідно до вимог міжнародного стандарту ISO 9001:2000 «Системи управління якістю. Вимоги».

Цей стандарт базується на восьми принципах тотального управління якістю (TQM) і містить універсальні вимоги до систем якості. Він придатний до застосування в усіх галузях, на будь-яких підприємствах, установах та організаціях і спрямований на забезпечення якості та підвищення задоволеності споживачів. У сфері вищої освіти як споживачів можна розглядати студентів, їхніх батьків, організації, які приймають на роботу випускників, суспільство у цілому.

Особливість концепції тотального менеджменту якості (TQM) полягає в тому, що вона охоплює всі структурні підрозділи організації, усі види діяльності і спрямована на використання матеріальних (технічних) і людських ресурсів для найбільш ефективного задоволення потреб споживачів, суспільства і співробітників підприємства. Концепція TQM може бути використана в організації будь-якого профілю діяльності і, як показує міжнародний досвід, сприяє підвищенню якості результатів трудової діяльності і поліпшенню фінансових показників.

Необхідно визначити такі основні напрями впливу тотального менеджменту якості у навчальному закладі:

1. Навчальний процес, що включає в себе навчальні плани та програми, а також ті навчальні технології, які використовуються викладачами;

2. Менеджмент навчального закладу, тобто адміністративні та організаційні заходи, які необхідно вживати для забезпечення функціонування закладу.

При цьому необхідно зазначити, що принциповим моментом впровадження системи управління якістю у ВНЗ, яка має функціонувати на принципах тотального управління якістю, є формування її стратегічної орієнтованості. Це означає, що дана система має бути спрямованою не лише на вирішення поточних проблем якості

освітніх послуг, а передусім на задоволення потреб та очікувань як студентів, так і викладацького складу, підприємств, які працевлаштовують випускників навчального закладу або отримують послуги підвищення кваліфікації та перенавчання для своїх працівників тощо.

Найбільший ефект TQM дає під час узгодженого використання цієї концепції на рівнях:

1. індивідуальному;
2. кафедри, лабораторії, відділу;
3. університету, інституту;
4. системи освіти регіону.

Характерним прикладом організації менеджменту якості в навчальному закладі на принципах TQM є університет Алабами, який було засновано близько 150 років тому. До органів управління якістю в університеті належать:

- Рада з якості, до складу якої входять проректори, декани та завідуючі кафедрами, викладачі, інші категорії персоналу університету та студенти;
- консультативне правління з питань якості, до складу якого входять менеджери з якості провідних компаній («Боінг», «Федерел Експрес», «Мілікен» тощо), що були переможцями у національних конкурсах з якості.

Як вважає керівництво даного університету, завданням менеджменту якості у навчальному закладі є формування системи управління, яка буде здатною постійно здійснювати удосконалення в усіх напрямах діяльності закладу на основі даних, отриманих від стейкхолдерів, тобто фізичних та юридичних осіб, які мають зацікавленість у результатах діяльності організації і можливість впливати на неї. [4]

При цьому слід додати, що у США, на відміну від європейських країн, існує як окремо модель Болдріджа, адаптована для ВНЗ, так і паралельно функціонує проект з підвищення академічної якості у ВНЗ США (Academic Quality Improvement Project). Згідно останнього була розроблена модель на принципах TQM, проводяться конкурси якості саме для навчальних закладів. Така активність у цій сфері в США обумовлена, передусім, гострою потребою підняти якісний рівень професійної підготовки випускників американських ВНЗ [4].

Так, наприклад, Флоридський державний університет (США) для створення моделі самооцінки як якості освітніх послуг, так і загалом системи якості менеджменту власного закладу використовував рекомендації стандарту ISO-9004 та критерії моделі проекту з підвищення академічної якості.

Таким чином, впровадження сучасних підходів до управління якістю освітніх послуг вимагає не лише окремих зусиль на рівні окремих закладів, що, безперечно, є досить важливим, а й чітких державних пріоритетів у цьому напрямку шляхом реалізації відповідних програм.

У цілому вирішення проблеми залучення вітчизняних ВНЗ у процес впровадження сучасних підходів управління якістю у відповідності з принципами TQM вимагає таких заходів:

1. визначення завдання підвищення якості освітніх послуг вітчизняних ВНЗ шляхом використання сучасних методів управління якістю як пріоритетного напрямку розвитку вітчизняної вищої освіти;
2. організації та проведення міжнародних та всеукраїнських конференцій з питань управління якістю у вищих навчальних закладах;

3. організації спеціальних семінарів та навчань представників зазначених закладів з питань управління якістю, сучасних принципів та стандартів управління якістю;

4. популяризації процесу впровадження стандарту ISO-9001:2000 та участі у конкурсах ділової досконалості;

5. проведення досліджень та видання методичної літератури з метою успішного впровадження та використання стандартів ISO-9001:2000 у галузі вищої освіти;

6. розробки на основі використання кращого європейського та світового досвіду національної моделі забезпечення якості освітніх послуг для вищих навчальних закладів, а також організації і проведення відповідних конкурсів.

Список літератури

1. Альбом "Кращі підприємства України 2002р." УАЯ, МП "Прирост", 2003 р.– С.70-71.
2. Андрущенко В. Університетська освіта України: європейський вибір/ Вища освіта. – №1–2, 2001.– С.47.
3. Віткін Л. Управління якістю у вищих навчальних закладах// Стандартизація, сертифікація, якість. – №4, 2002. – С.48.
4. Левченко О. Актуальність та шляхи впровадження зарубіжного досвіду управління якістю освітніх послуг вищих навчальних закладів України// Формування ринкових відносин в Україні. – №5(36), 2004. – С.96.
5. Концепція державної політики у сфері управління якістю продукції (товарів, робіт та послуг) від 17 серпня №447-р.// Стандартизація, сертифікація, якість. – 33, 2002. – С.2-5.
6. Петренко В.А., Шевченко О.М., Шубін В.Є. Управління якістю на підприємстві. Навчальний посібник – КДТУ, Кіровоград, 2002. – С. 176.
7. Everard van Kemenade, Paul Garre, "Teach what you preach. Higher education and business: partners en rout to quality" Quality progress, September 2000, P.35.

В статье рассмотрены современные подходы оценки качества образования в высших учебных заведениях и зарубежный опыт внедрения передовых методов управления качеством образовательных услуг. Целью данной статьи является исследование необходимости и определение особенностей внедрения современных подходов к управлению качеством подготовки специалистов в высших учебных заведениях.

Modern approaches to the quality education evaluation in higher educational establishments are considered in this article. Besides, foreign experiences of applying of advanced methods of educational services quality management are investigated. The objective of this article is a research of the necessity and the determination of peculiarities of application of new approaches to the quality of specialists' training management in higher educational establishments of Ukraine.

331.108.45

Л. Л. Петрова
Кіровоградський національний технічний університет

Формування сучасної системи підготовки кадрів, як невід'ємної умови забезпечення конкурентоспроможності українських підприємств

Стаття присвячена визначенню сутності та завдань системи професійної підготовки кадрів на підприємствах. Приділено значну увагу особливостям її організації на виробництві. Розглянуто сучасні підходи до управління підготовкою кадрів. Обгрунтовано актуальність подальшого розвитку системи підготовки кадрів на вітчизняних підприємствах, а також активної державної політики в цій сфері.
людський фактор, кваліфікована робоча сила, система професійної підготовки кадрів, навчання персоналу, підготовка та перепідготовка кадрів, підвищення кваліфікації, діагностика і оцінка професійної підготовки

За висновками Єврокомісії через 10 років рівень технологічного розвитку на 80 % буде перевищувати сучасний, а рівень зростання кваліфікації працездатного населення на тіж 80 % буде недостатнім.

Впровадження сучасної економічної реформи і активної соціальної політики, а також перехід до ринкових відносин, пов'язані з підвищенням значущості ролі людського фактору.

Науково-технічний прогрес, зміна ролі людини у виробництві викликає необхідність нових підходів до формування робочої сили, якій необхідно мати не лише самостійну економічну поведінку, а й високі та різноманітні інтелектуальні здібності. Саме створення такої якісно нової робочої сили може і покликане стати об'єктивною основою прогресивних динамічних змін в економіці нашої країни, інтелектуальним імпульсом переходу до постіндустріального типу суспільства.

На думку експертів ООН у XXI ст. соціально-економічний розвиток країн буде залежати не від матеріальних і не від фінансових ресурсів, а від кваліфікації робочої сили. Саме тому питання про кваліфіковану професійну підготовку і її оцінку привертає увагу відомих вчених в Україні і закордоном[2].

Швидкозмінні умови функціонування сучасних підприємств потребують від управління персоналом особливої уваги до питання якості професійних знань і навичок їх працівників, тобто до професійного розвитку персоналу. Підвищення кваліфікації і навчання кадрів дозволяє вирішувати задачі як в інтересах організації – підвищується ефективність праці, включаючи якість праці, так і в інтересах людини – підвищуються якість життя, можливості для реалізації здібностей працівників.

Питанню підготовки кадрів приділяли увагу такі відомі іноземні вчені як Герцберг, Морган, Р. Барро, Х. Такеуши, Л. Абалкин, А. Аганбегян, О. Путилов. Серед вітчизняних вчених цим питанням займались: Д. П. Богиня, В. А. Савченко, О. А. Грішнова, Л. В. Щербак, Т. Петрова. Вони приділяли увагу таким питанням як: безперервна підготовка кадрів; проблеми конкурентоспроможності персоналу; економічні аспекти розвитку персоналу; система освіти та професійної підготовки; напрямки по формуванню та збереженню людського капіталу. На нашу думку поза увагою залишились питання стосовно діагностики отриманої професійної освіти,

розробки нормативної бази різних форм професійної освіти, а також основних причин неякісного професійного навчання на підприємствах.

У зв'язку з цим, метою даної статті є дослідження стану та основних тенденцій розвитку системи підготовки кадрів на підприємствах, а також розробка заходів щодо її удосконалення.

У той час, як більша частина ресурсів організації представлена матеріальними об'єктами, вартість яких з часом знижується, цінність людських ресурсів з роками може і повинна збільшуватись. Таким чином, як для блага самої організації, так і для особистого блага працівників своєї організації, керівництво повинно постійно працювати над всебічним розвитком якісного потенціалу кадрів.

Особливу увагу, за цих умов, необхідно приділяти розбудові системи професійної підготовки кадрів на підприємствах.

Професійна підготовка кадрів на виробництві спрямована на підвищення якості професійного складу працівників підприємств різної форми власності, формування у них високого професіоналізму, майстерності, сучасного економічного мислення, вміння працювати в нових економічних умовах та забезпечення на цій основі високої продуктивності праці.

Навчання потрібно і корисно в чотирьох основних випадках. По – перше, коли людина працевлаштовується в організацію. По – друге, коли працівника назначають на нову посаду, або коли йому доручають нову роботу. По – третє, коли атестація встановить, що у людини не вистачає певних навичок для ефективного виконання своєї роботи. По – четверте, в умовах реорганізації, або інтенсивного розвитку підприємства.

Професійна підготовка перетворює просту робочу силу в кваліфіковану, яка за одиницю часу створює більшу вартість порівняно з простою, некваліфікованою робочою силою.

Професійна підготовка організовується на підприємстві відповідним підрозділом, що займається цими питаннями, чи службою управління персоналом. Професійна підготовка є однією з головних статей витрат, тому збір і обробка детальної інформації про цей аспект діяльності організації є важливою функцією цієї служби. Аналіз даних ведеться як в цілому, так і за окремими видами навчання, категоріями робітників, підрозділами, що дозволяє мати детальну інформацію про різні якісні та кількісні аспекти діяльності.

Раніше підприємствам і організаціям щорічно доводились завдання по підготовці і перепідготовці кадрів, нормативи чисельності працівників, які мали бути зайняті навчанням, нормативи на створення учбово – виробничої бази, завдання по її розширенню і т. і. В умовах ринкових відносин, всі види навчання підприємства здійснюються самостійно незалежно від будь – яких інших органів управління, що має свої як позитивні, так і негативні моменти. Наприклад, позитивним моментом є те, що зміст учбових програм підприємства можуть розробляти самі, керуючись стратегічними цілями. Керуючись зараз існуючими типовими положеннями про підготовку кадрів можна охопити навчанням середній рівень управління організацією (майстрів, начальників цехів, інженерів, технологів), чого не було раніше. Кількість коштів на навчання визначається самим підприємством. Негативним моментом є те, що більшість підприємств все ще орієнтована на компенсуючу функцію при підготовці кадрів, тобто усунення оперативних недоліків, без врахування додаткового навчання, для попередження цих недоліків

Так, процес підготовки кадрів в Україні, в умовах реформування економіки, був у занепаді. У зв'язку з цим, починаючи з 1990р. кількість робітників, зайнятих в

областях економіки, які проходили перепідготовку та підвищення кваліфікації, постійно скорочувалась. Така тенденція тривала майже 10 років і почала покращуватись лише у 2000 р. з початком стабілізації економіки і заходів з боку держави, у сфері професійного навчання.

З метою сприяння процесу підвищення якісного рівня кадрів та їх професійному навчанню були розроблені і затверджені такі законодавчі акти як: Указ президента України від 3 серпня 1999 року "Про основні напрямки розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року", а також затверджені розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 січня 2001 року "Заходи щодо сприяння підприємствам в організації професійного навчання кадрів на виробництві" і "Положення про професійне навчання кадрів на виробництві" [1].

За статистичними даними в 2001 році в галузях економіки новим професіям було навчено 306,9 тис. осіб або 2,5 % до облікової кількості штатних працівників галузей, у 2002 році цей показник склав 285,5 тис. осіб або 2,3 %. Підвищення кваліфікації за різними формами навчання (на виробничо-технічних курсах, курсах цільового призначення, через стажування, спеціалізацію, довгострокове та короткотермінове навчання) у 2002 р. пройшли 974,2 тис. осіб або 8,0% облікової кількості штатних працівників та 4,4 тис. осіб навчалися за кордоном [4;5].

Серед працівників, які підвищили кваліфікацію у 2002 р. 44,8% складали робітники, а решту – 55,2% службовці (у тому числі керівники – 11,2%, професіонали – 21,4%, фахівці та технічні службовці – 22,6%) [5].

Аналіз динаміки працівників в Кіровоградській області, що пройшли підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації за період з 1996 – 2000 рр. свідчить про зменшення їх частки на 5603 особи, або на 33,0%. Зокрема, чисельність працівників, які підвищили свою кваліфікацію та яких було навчено новим професіям, зменшилась відповідно на 9,0 % та 45,8 %. Чисельність службовців, що пройшли перепідготовку знизилась на 5,7 % [3].

В той же час, за сучасних умов, частка підприємств, що проводять професійне навчання та підвищення кваліфікації своїх кадрів залишається незначною. Фактична періодичність підвищення кваліфікації персоналу в Україні становить один раз на 15 років. Водночас у країнах з розвинутою ринковою економікою періодичність підвищення кваліфікації становить один раз 3-5 років і є однією з вирішальних умов виживання фірми чи компанії в жорсткій конкурентній боротьбі.

Серед основних причин даної ситуації передусім такі:

По-перше, підприємства мають недостатню кількість коштів для підготовки кадрів. Поряд з цим, згідно з постановою Кабінету Міністрів України " Про розмір витрат платника податків на професійну підготовку чи перепідготовку" від 24.12 .97 року №1461 до валових витрат включається не вся сума витрат на навчання, а лише 2 % від фонду оплати праці за звітний період [6].

Аналіз витрат, направлених на професійне навчання кадрів, у 2002 р. свідчить про те, що на навчання в учбових закладах підприємства витрачали більше коштів ніж безпосередньо на виробництві. Зокрема, щодо підготовки кадрів це співвідношення складало 2,5 раза, а серед коштів, витрачених на підвищення кваліфікації – 4,2 раза.[5]

По-друге, не всі керівники підприємств розуміють важливість підготовки кадрів, переважна більшість з них приймають рішення відносно поточних проблем і не звертають увагу на питання стратегічного характеру. Якщо ж підготовка кадрів все ж таки ведеться, то частіше всього вона не пов'язана зі стратегічними цілями організації. Нажаль кількість керівників підприємств, які надають належне місце професійній

підготовці є незначною. Це створює перешкоди для реалізації завдань розвитку підприємств в умовах впливу динамічних змін якісних параметрів і кон'юнктури ринку на продукцію підприємства.

Прискорена реорганізація державних підприємств у колективні не сприяла збереженню їхнього інтелектуального та кваліфікаційного потенціалу. Підприємства так і не здобули реального власника, котрий дбав би про майбутнє. Економічні умови "виживання" орієнтують на мінімізацію витрат, тому питання оновлення виробництва, підвищення кваліфікації працюючих, проведення наукових досліджень відсуваються на невизначене майбутнє. Інвестиційна політика не передбачає ресурсів для розширеного відтворення якості робочої сили, а сама праця на підприємствах не зорієнтована на сприйняття досягнень науково-технічного прогресу.

Важливість проблеми полягає навіть не в зменшенні обсягів підготовки кадрів на підприємствах, а в тому, що все ще немає передумов для впровадження на підприємствах традиційного сектору економіки належної, успішної й ефективної концепції підвищення якості робочої сили. Такими передумовами мають бути впровадження нових методів та методик навчання, оновлення виробництва, орієнтація на науково-технічний прогрес, що спонукає до підтримання високої кваліфікації працюючих.

Таким чином, подальший розвиток системи професійного навчання кадрів на виробництві можливий лише за умов використання системного підходу до його вирішення. Останнє вимагає комплексних програмних заходів з боку держави, які б не перешкоджали, а допомогали при прийнятті рішень у відношенні підготовки кадрів, а також заходів з боку безпосередньо самих підприємств.

Модифікована система повинна врахувати як позитивні теоретичні надбання, так і попередній досвід управління підготовкою кадрів на всіх його рівнях, подолати виникнувші з роками протиріччя. Також необхідно створити новий методологічний підхід до організації управління підготовкою кадрів, враховуючий специфіку утворюючихся ринкових відносин.

Підхід до навчання, який базувався на засвоєнні робітником техмінімуму, може бути трансформован в концепцію "Стандарта професійної діяльності". Якість виробничого навчання буде визначатись рівнем і змістом досягнутої професійної підготовки, які повинні документально визначатись державними освітніми стандартами і кваліфікаційними характеристиками професій. Паралельно з цим, повинно вирішуватись питання діагностики якості виробничого навчання. Зараз в країні не існує достатньо цілосної, науково-обгрунтованої системи діагностики і оцінки якості професійної підготовки, що пов'язано в першу чергу, з відсутностю диференційованої системи критеріїв якості професійної освіти та виробничого навчання.

Для досягнення потрібних результатів в управлінні персоналом, принципово важливим є високопрофесійний підхід до системи підготовки та перепідготовки кадрів. Шляхи використання такого підходу полягають у вивченні, систематизації та використанні кращого досвіду вітчизняних та іноземних провідних підприємств.

Необхідно розробити нормативну базу і створити систему координації різних форм професійної освіти, включаючи дистанційну освіту, з ефективним зворотнім зв'язком на загальнодержавному та регіональних рівнях.

Таким чином, система підготовки, перепідготовки кадрів і підвищення кваліфікації – важлива ланка в збалансуванні попиту та пропозиції на робочу силу. Дійсно, змінюючи професійну спрямованість підготовки, рівень кваліфікації, а також здійснюючи первинну підготовку для конкретних робочих місць, підприємство може

забезпечити найбільш повне співвідношення структури працівників до структури робочих місць з урахуванням всього спектра вимог. Навчання є зв'язуючою ланкою в досягненні організацією основних стратегічних цілей. Подолання економічної кризи та успіх реформ які впроваджуються державою, багато в чому залежить від того, наскільки вдало в нових соціально-економічних умовах забезпечиться розвиток цієї важливої системи.

Список літератури

1. Положення про професійне навчання кадрів на виробництві, затверджені розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 січня 2001 року №13-р \ Людина і праця. № 4, 2001.- С. 36.
2. Конвенція МОП № 142 /www.ilo.ru/standards/ conv/conv 142.htm.
3. Левченко О. М. Управління якістю трудового потенціалу регіону. Монографія. – Кіровоград: «Код», 2002 р. – 136 с.
4. Праця в Україні у 2001 році: Стат. Збірник.- К.: Державний комітет статистики, 2002.
5. Праця в Україні у 2002 році: Стат. Збірник.- К.: Державний комітет статистики, 2003.
6. Чубко О. Облік витрат на підготовку і підвищення кваліфікації кадрів для підприємств. \Бухгалтерський облік і аудит. №7, 2001.- С. 54.
7. Щербак Л. В., Петрова Т. П., Щербак О. И. Исследование проблемы повышения квалификации работающего населения на рынке труда Украины.\ К. Науковий світ, 2001г.- С. 21.

Статья посвящена определению сущности и заданий системы профессиональной подготовки кадров на предприятиях. Уделено значительное внимание особенностям её организации на производстве. Рассмотрены современные подходы к управлению подготовкой кадров. Обоснована актуальность дальнейшего развития системы подготовки кадров на отечественных предприятиях, а также активной государственной политики в этой сфере.

This article is devoted the definishion of essence and assignments of the staff development system of the company. Considerable attention is drown to the details of its organization at the company. The modern approaches to staff development managment are considered. The necessity of the further professional staff development system modernizing of the ukrainian enterprises, and necessity of the active government's policy in this field is grounded.

УДК 336.76

Ю.В.Постна, асп.
Кіровоградський національний технічний університет

Проблеми розвитку фондового ринку в Україні

Розкрито становище фондового ринку в Україні, розглянуто головні чинники, що впливають на економічний розвиток ринку цінних паперів. Запропоновано шляхи забезпечення фінансової стійкості фондового ринку.
фондовий ринок, інвестиції, ринок цінних паперів, облігації, акціонери, інвестиційні фонди

Важливими напрямами економічних перетворень у будь-якій країні, яка обрала шлях економічного зростання, є формування сучасної ринкової інфраструктури, організація ефективного інвестиційного процесу, створення та розвиток фондового ринку.

Однак розвиток фондового ринку в Україні визначається деякими специфічними особливостями. Головна з них полягає в тому, що становлення ринкової інфраструктури в умовах розвитку змішаної економіки, у тому числі й фондового ринку, почалося в умовах відсутності багатьох ознак ринкової економіки.

Проблему розвитку фондового ринку в Україні вивчають багато науковців, зокрема як Мозговий О.М., Ромашко О.Ю. та інші. Але до кінця цю проблему не вивчено. Існує багато чинників, які визначають стан фондового ринку в будь-якій країні. По-перше – це економічне становище країни, по-друге – ефективно розроблена нормативна база, яка регулює ринок цінних паперів, і по-трете - це довіра потенційних учасників ринку цінних паперів. Ці чинники мають специфічний прояв в сучасних умовах економічного розвитку України. З проблемами формування розвинутого фондового ринку нерозривно пов’язані проблеми вдосконалення його регулювання. Регулятивний аспект, як підтверджує досвід України та інших країн із перехідною економікою, набуває превалюючого значення. Важливою складовою даного механізму є інформаційне забезпечення акціонерів та учасників фондового ринку. Однак аналізуючи публікації науковців і практиків фондового ринку можна зробити висновок, що регулятивній проблематиці приділяється недостатньо уваги.

Метою данного дослідження є аналіз сучасного стану розвитку фондового ринку в Україні та його основних проблем; визначення напрямків підвищення ефективності функціонування фондового ринку та шляхів посилення вимог до інформаційного забезпечення акціонерів і учасників інвестиційних фондів.

Особливості сучасного перехідного етапу в економіці України визначаються:

- переходом від суто планової економіки до ринкової, коли не можна повною мірою використовувати досвід західних країн;
- необхідністю переходу від адміністративних методів керування до економічних;
- початковим етапом створення правових основ зміни власності, організаційно-правових форм підприємницької діяльності;
- впливом глобальних перехідних процесів, які відбуваються як у країнах СНД, так і в інших країнах;
- практично монопольним становищем держави в економічній сфері у вигляді підприємств-монополістів, які зосередили основну частину фінансових коштів,

матеріальних та людських ресурсів у противагу самостійним відокремленим виробникам;

- відсутністю необхідною правовою системи для формування ринкової інфраструктури (банківської сфери, товарних, валютних, фондових бірж).

Формування цивілізованого ринку цінних паперів – це центральна ланка ринкових перетворень в Україні. Проте, проведений комплексний аналіз стану й основних напрямків розвитку фондового ринку України вказує на те, що, незважаючи на досить інтенсивні заходи, які здійснюються державою у цій сфері останнім часом, низка важливих проблем залишається неврегульованою або концептуально не визначеною. Такими проблемами на сьогодні є:

- повільний розвиток інфраструктури вітчизняного фондового ринку, зокрема депозитарної системи, яка значно відстає від потреб ринку;

- невідповідність міжнародним вимогам і стандартам бухгалтерського обліку інформації та форм фінансової звітності, які надаються громадськості емітентами цінних паперів;

- відсутність досконалої системи контролю за фондовим ринком, яка передбачає недопущення здійснення угод із цінними паперами з використанням інсайдерской інформації, перешкоджає маніпулюванню цінами на фондовому ринку, захищає вітчизняних учасників фондового ринку від конкуренції нерезидентів, зупиняє операції з цінними паперами й не допускає цінних паперів до обігу на фондовій біржі або позабіржовій торговій системі у разі виявлення порушень законодавства про цінні папери;

- відсутність розвинутої національної біржової та розрахунково-клірингової системи з цінних паперів;

- недосконаліть системи оподаткування операцій із цінними паперами.

У сучасних умовах реформування економіки використання інструментів фондового ринку для залучення “дешевих” коштів є найефективнішим шляхом розв’язання цієї проблеми. Для переважної більшості підприємств через високі відсотки стали недосяжними банківські кредити. Роль фондового ринку у фінансово-економічній ситуації, яка склалася в Україні, неможливо переоцінити. Фондовий ринок дає необмежені можливості для інвестицій і тому постійно перебуває в центрі уваги Президента, Верховної Ради, Кабінету Міністрів України та інших владних структур.

В Україні, як зазначається у Посланні Президента до Верховної Ради від 22 лютого 2000 року, “у розвитку фондового ринку особливе значення мають його прозорість, підвищення ролі державного регулювання ринку цінних паперів, розвиток нормативно-правової бази, вдосконалення захисту прав інвесторів”[1].

Розвинутий фондовий ринок є необхідним елементом ефективного функціонування національної економіки. Головним передумовами його становлення в Україні є такі:

- політичні:

1) масштабна приватизація і пов’язаний з нею масовий випуск цінних паперів;

2) створення і діяльність комерційних утворень, які залучають кошти на акціонерній основі;

3) розширення практики акумуляції коштів через боргові цінні папери загальнодержавними та муніципальними органами;

4) поява похідних цінних паперів у процесі розвитку національних ринків товарів, послуг, нерухомості;

5) використання цінних паперів у міжнародних взаєморозрахунках, доступ до міжнародних ринків капіталу;

6) швидке становлення інфраструктури фондового ринку, поліпшення його технологічної бази;

- соціальні: поява і розширення недержавного сектору господарювання, комерційних структур, насамперед комерційних банків;

- психологічні:

1) наявність фахівців, які зрозуміли необхідність розбудови національного ринку цінних паперів, повірили в майбутнє фондової біржі й готові взятися за її створення;

2) динамічний розвиток і стійка мотивація професійних учасників ринку цінних паперів.

Слід зауважити, що зараз досить важливим є порівняння українського фондового ринку із зарубіжними ринками цінних паперів. За класифікацією найавторитетнішого рейтингового агентства світу Standart & Poor's Україну віднесено до розділу Frontier Market, тобто "граничний ринок", до якого також входять такі країни як Болгарія, Хорватія, Румунія, Естонія, Латвія, Литва та деякі інші.

Ще актуальнішим для сучасних умов розвитку українського фондового ринку є прийняття законів про інвестиційні фонди, інвестиційні компанії, оскільки завдання законодавчого регулювання фондового ринку у будь-якій країні є не так упорядкування діяльності позичальників капіталу та фінансових посередників, як захист інтересів, насамперед дрібних і найнезахищеніших.

Українському ринку облігацій в 2003 році пощастило. У поточному році яких-небудь явних ознак зниження активності фінансових посередників по випуску публічних емісій корпоративних облігацій поки не спостерігається. Тому потрібно чекати, що обсяг нових ринкових випусків, принаймні, повторить минулий рік більше за 2,5 млрд грн. по номіналу з об'ємом реального розміщення біля 1,5 млрд грн. Все більше суб'єктів господарювання будуть продовжувати використовувати облігації як інструмент податкового планування і оптимізації грошових потоків між пов'язаними особами, а сумарний обсяг таких закритих випусків облігацій буде залежати тільки від бажання самих суб'єктів господарювання. Перспективи облігацій місцевих позик в цей час розмиті, оскільки уряд жорстко контролює фінанси місцевих рад, а основний фінансовий документ міст на поточний рік - місцеві бюджети - були затверджені до початку 2004 року [2].

Ситуація майже була ідеальною - об'єми росли, і жодного скандалу з непогашенням. У 2003 році об'єм зареєстрованих емісій вперше перевищив відмітку 4 млрд. грн. Обсяг випусків облігацій підприємств і місцевих позик, призначених для відкритого (публічного) продажу, збільшився з 0,32 млрд грн. до 2,58 млрд грн.! Фондовики отримали можливість збільшити свої доходи, а підприємства - дешеві займи. Значне зростання ринку пояснюється як деяким психологічним ажіотажем, пов'язаним з розкруткою нового інструмента, так і іншими серйозними причинами. По-перше, збільшення об'єму ринку сталося за рахунок появи на ринку повторних (других, третіх і т.і.) випусків корпоративних облігацій вже розкручених емітентів. По-друге, на ринку з'явилися новачки з числа крупних державних компаній Південно-західна залізниця, «Енергоатом», «Укртелеком», а також перші випуски муніципальних облігацій (табл.1). Тільки облігації Київської міськради принесли емітенту 0,15 млрд грн. Але саме головне, що виникнув якісний перелом в свідомості людей, що ухвалюють рішення. У механізмах роботи з облігаціями все більше стали розбиратися фінансові директори підприємств.

Таблиця 1 - Найбільші публічні випуски облігацій 2003 р. (обсяг емісій більше 50 млн грн.)

Емітент	Об'єм випуску, млн грн.	Питома вага випуску, %	Початок розміщення	Строк обертання, днів (серія)	Процентна ставка (річна)	Обсяг, який розміщено, %	Кількість днів до завершення розміщення
Південно – Західна залізниця	500	19,40	травень	1096	12	80	0
"Енергоатом"	500	19,40	грудень	1092	12	0	135
"Укртрансгаз"	300	11,64	вересень	1096	12	43	0
Запорізький автомобілебудівельний завод	150	5,82	жовтень	1092 (A,B,C)	14	80	1050
Київська міська рада	150	5,82	листопад	1827	14	67	0
АППБ "Аваль"	80	3,10	червень	546	12	100	0
"Київстар GSM"	59	2,29	квітень	549 (A) 731 (B)	17,10 13,5 (B)	100	0
Всього	2577,313	100,00					

У 2003 році зусиллями учасників ринку недержавних облігацій показник ринкових емісій був істотно збільшений.

Професійні учасники ринку цінних паперів, які надають послуги по організації, розміщенню і підтримці обігу облігацій, залишаються стержнем і рушійною силою даного сегмента фінансового ринку. Їх робота полягає у відборі відбір найбільш привабливих емітентів з низьким кредитним ризиком, застосуванні максимальних зусиль по продажу цінних паперів широкому колу інвесторів і підтримці повторного ринку облігацій. Переважна більшість емітентів, що розміщували папери, скористалися послугами професійних фінансових організаторів.

Як вже було сказано, станом на 1 січня 2004 року, за оцінкою операторів ринку, було продано паперів на 1,4 млрд грн., або 54,3% загального обсягу розміщених облігацій. З урахуванням часу, що є в розпорядженні андеррайтерів на розміщення облігацій існуючий процент продажів, очевидно, зросте. Так, з семи найбільших випусків облігацій, класифікованих як публічні, ще продовжується процес розміщення облігацій «Енергоатом» і «Запорізького автомобілебудівного заводу» (див. табл. 1)

Потік нових випусків облігацій, що ринув на ринок в минулому році, виніс на берег декілька "перлин" - ряд емітентів отримали міжнародний кредитний рейтинг. Наприклад, «Київстар GSM» і Київська міськрада (у обох рейтинг «B» від Standart & Poor's з прогнозом «стабільний»). До «перлин» можна віднести і ряд великих компаній, що представляють базові галузі вітчизняної економіки (Південно-Західна залізниця, «Укртрансгаз», «Енергоатом»).

У найбільш загальному плані мета вітчизняного ринку полягає у підвищенні конкурентоспроможності, що дало б змогу не програвати у боротьбі за залучення міжнародного капіталу. Українському ринку потрібен якісний стрибок, для чого необхідні скоординовані дії державних органів та організаторів торгівлі, спрямовані на підвищення ліквідності, прозорості та капіталізації ринку, його відкритості для інвесторів.

Особливо важливим у цьому процесі є державне регулювання ринку цінних паперів. Досить позитивним чинником можна вважати існування у нас такого

регулюючого органу, як Державна комісія з цінних паперів та фондового ринку, саме в тій формі та з тими функціями, які вона зараз виконує.

З метою підвищення ефективності функціонування фінансового ринку в цілому й фондового, зокрема, необхідно посилити вимоги до інформаційного забезпечення акціонерів і учасників інвестиційних фондів.

У нас досягнуто певного рівня взаємовідносин між учасниками ринку. Зокрема, емітенти вже розуміють необхідність оприлюднення інформації, що дуже важливо для роботи з інвесторами.

Ефективність сучасного ринку цінних паперів багато в чому залежить від ступеня його комп'ютеризації на основі широкого використання новітніх інформаційних технологій і ліній телекомунікацій – саме вони створюють технічні передумови для формування єдиного ліквідного національного ринку й активного включення його в роботу міжнародного ринку цінних паперів.

Підсумовуючи вищевикладене, можна стверджувати, що фондовий ринок в Україні пройшов певний період становлення та його формування відбулося. До основних напрямків його подальшого позитивного розвитку можна віднести:

- нарощення масштабів капіталізації ринку та розширення спектру фондових інструментів, які перебувають в обігу;
- становлення інфраструктури його обслуговування;
- цілеспрямоване формування адекватної сучасним потребам нормативно-правової бази функціонування фондового ринку.

Крім того, необхідно підвищити рівень інформаційного забезпечення потенційних учасників фондового ринку, зосередити зусилля на практичних напрямках і найважливіших галузях застосування інформаційної системи з погляду кінцевого користувача, посилити увагу до навчання персоналу. Чим вищий рівень одержуваної інформації, тим менша ймовірність помилки, а отже, і ризику фінансової інформації.

До невідкладніших заходів необхідно долучити також розв'язання проблеми вдосконалення податкового законодавства з метою усунення перешкод у залученні коштів у вітчизняне промислове виробництво з використанням цінних паперів, збільшення інвестиційних потоків у виробництво шляхом випусків цінних паперів.

Список літератури

1. Бєлозорова Л.С., Калиниченко Н.М. "Шляхи розвитку фондового ринку" /Фінанси України – 2001. - №12. – ст.106-111.
2. Вальчишен А. «Искатели жемчуга: Годовой обзор ринка корпоративных облигаций» /Бизнес – 2004. - №6. – ст.50-52.
3. Шестацький О. "Становлення фондового ринку" /Банківська справа - 2001. - №6 – ст.57-58.

В статье раскрыто состояние фондового ринка Украины, рассмотрено главные факторы, которые влияют на экономическое развитие рынка ценных бумаг. Предложены пути обеспечения финансовой стойкости фондового рынка.

Tackled in the article is condition fund market in Ukraine, as well as the chief factors influencing the economic development of securities market. Ways are suggested to ensure financial stability of a fund market.

УДК 338.12 (075.8)

П.Е. Гаврилов, асп.
Кременчугский государственный политехнический университет

Эколого-экономические проблемы хозяйственной инфраструктуры Кировоградского региона

В статье раскрыты экономические аспекты техногенного воздействия предприятиями на окружающую среду. Предложены научно-методические принципы относительно понятия экономических последствий антропогенного загрязнения окружающей среды и намечены пути повышения эффективности противозагрязняющей деятельности на уровне предприятия и региона в целом.
антропогенное загрязнение, окружающая среда, индексный метод, проблемный регион, административная реформа, устойчивое развитие

Негативные экологические последствия экономического развития вынуждают человечество пересмотреть приоритеты своего будущего. Изменить ситуацию возможно при системном, всеобщем согласовании решений социальных, экономических и экологических проблем общества, т.е. его перехода на условия устойчивого сбалансированного развития [3].

С позиций системности и комплексности на региональном уровне авторы стремятся всесторонне рассмотреть эколого-экономические проблемы предприятий на примере Кировоградского региона.

Тематика статьи тесно связана с государственными, региональными и научными программами и темами:

– программой Ученого Совета НАН Украины «Разработка научных основ устойчивого развития в Украине»;

– фундаментальной темой «Экономика устойчивого развития: макро- и микроэкономического обеспечения»;

– программным документом – «Основные направления государственной политики Украины в области охраны окружающей среды, использовании природных ресурсов и обеспечения экологической безопасности»;

– программой экологического развития Кировоградского региона на период до 2004 года.

Мировой опыт свидетельствует, что баланс равновесия в государстве и его поступательное развитие могут быть обеспечены лишь при условии активизации региональных особенностей, региональной политики, расширение прав и обязанностей регионов. Социально-экономическую сущность региона можно определить, как систему общественных отношений по обеспечению воспроизводственных процессов в границах конкретной вышеуказанной территории [7].

Следует сказать, что современные экономико-экологические исследования в рассматриваемом нами регионе не проводились из-за отсутствия научных структур (природоведческие факультеты, научно-исследовательские лаборатории и др.), которые занимались бы систематическим изучением природы края. Исследования ученых организаций и учреждений НАН Украины, проводимые в области, были в большинстве случаев весьма кратковременными, многие из них носили фрагментарный характер [11].

Улучшение экономической ситуации в государстве в ближайшие годы создаст возможности для динамического развития научных исследований, в том числе и экологической направленности [12].

В данном же регионе имеют место ряд экологических проблем, которые требуют своего радикального разрешения:

– проблема охраны поверхностных вод от загрязнения вызвана значительной диспропорцией между мощностями водозаборных и канализационных очистительных сооружений;

– проблема обращения с промышленными и бытовыми отходами;

– постоянную угрозу загрязнения окружающей среды создают остатки непригодных и запрещенных пестицидов, дислоцированные в большом количестве КСП и на предприятиях агрохимпрома;

– фактором негативного влияния на окружающую среду является разрушение Кременчугского водохранилища на территориях Светловодского района и города Светловодска;

– в регионе наблюдается угроза подтопления и разрушения жилищного фонда во время пропуска паводка на реке Ингул;

– проблема развития процессов деградации грунтов на значительных площадях сельскохозяйственных угодий вызвана чрезмерно высоким сельскохозяйственным освоением и распахиванием земельного фонда;

– нерешенность проблемы с обеспечением населения бытовым топливом и отсутствием средств при этом вызвало угрожающее распространение (несанкционированной, неконтролируемой) вырубки деревьев на топливо и на строительство, особенно вокруг населенных пунктов;

– отсутствие государственного финансирования не дает возможности в дальнейшем осуществить программу «Лес» по расширению лесокрытых площадей до нормативных требований;

– проблема проявления выхода на поверхность радона и некоторых продуктов его распада, особенно в местах добычи урана;

– на протяжении последних лет упрочилась негативная тенденция сокращения объемов капиталовложений в сооружение объектов природоохранного назначения, что обусловило снижение удельного веса стоимости в общей стоимости основных производственных фондов предприятий. Это, в свою очередь, и приведет в будущем к ухудшению экологической ситуации [12].

Отметим, что для решения вышеуказанных экологических проблем необходимо поставить на глубоко научной и весьма продуманной основе управление оздоровлением окружающей среды при одновременной оценке уровня воздействия загрязнений на почву, воздух и воду. При этом научно-методически правильным будет **подход**, который базируется на такой **концепции**: при осуществлении природоохранного мероприятия по сокращению загрязнения одной из сфер среды должно выполнятся условие не возрастания загрязнения других природных сфер. С учетом современных организационных, технических и экономических трудностей менее жесткая концепция при комплексном анализе различных сред обитания будет следующей: сокращение загрязнения воздуха и воды с учетом возможности роста объемов твердых отходов [9]. В этих условиях стоимость природоохранного мероприятия включает:

– собственно затраты на реализацию соответствующего мероприятия (воздухо- или водозащитного);

– затраты по недопущению роста загрязнений другой сферы (воздуха и воды);

– затраты по удалению и складированию возросших объемов твердых отходов;

– результаты природоохранных мероприятий оцениваются по величине предотвращаемого ущерба.

В целом, это будет достигаться за счет экономически эффективных природоохранных мероприятий при достаточно полном финансировании их в данном исследуемом регионе.

Исследуя экономическую инфраструктуру региона, мы наблюдаем, что со вступлением в рыночные отношения ряд промышленных предприятий региона обанкротились, т.е. закрылись, а ныне существующие имеют полнейшую недозагрузку в своей работе.

Это, естественно, имеет место и по всей стране. Выход из кризиса, в котором оказалось наше государстве, мы считаем, не может быть территориально сплошным, т.е. одновременным для всех регионов. Каждый регион в данное время имеет разный стартовый уровень вхождения на рынок. Даже в границах данного региона существуют территории, которые более или менее активны в своем развитии. Это означает, что развитие какой-либо территории региона требует специальной системы регуляторных мероприятий, которые должны лежать в основе региональной политики государства в целом. Именно поэтому сейчас необходимы фундаментальные исследования, которые касаются концептуальных основ разработки модели эффективного функционирования региона, его органического существования на принципах устойчивого развития (таблица 1). Концептуальная модель региональной политики должна предусматривать соответствующий набор рычагов и регуляторов развития в зависимости от уровня развития региона [5].

Методический инструментарий диагностики уровня развития региона находится на стадии становления. Поэтому научное и практическое значение методического подхода (в т.ч. социального, экономического и экологического) к комплексной оценке уровня развития региона должно выражаться в сравнении условий и результатов его развития по комплексу признаков [2].

На основе индексного метода мы можем вычислить оценку среднегодового темпа роста частичного показателя, который осуществляется с помощью вычисления среднегеометрической цепных темпов роста:

$$T = \sqrt[n]{\prod_{t=1}^{n} T_t}\ , \qquad (1)$$

где T_t – среднегодовой темп роста частичного показателя;

n – количество темпов роста за одинаковый интервал времени.

Комплексная оценка темпов роста региона осуществляется путем расчета интегрального темпового индекса роста за соответствующий период по формуле:

$$l_{ti} = \sqrt[n]{\prod_{j=1}^{n} (l_{tj} + l_{ij})}\ , \qquad (2)$$

где l_{ti} – интегральный темповый индекс роста *i-того* региона за период *t*;

l_{ij} – первичный (частичный) темповый индекс регионального развития за *j-тым* показателем (признаком) в *i-том* регионе;

l_{tj} – первичный темповый индекс регионального развития за *j*-тым показателем за период t.

j – номер показателя; *i* – номер региона;

n – количество показателей (признаки).

Скорость роста региона определяется по формуле:

$$V = \frac{1}{T}\ , \qquad (3)$$

или

$$V = \frac{1}{l_{ti}}\ , \qquad (4)$$

Данная методика рейтинговой оценки уровня развития региона позволяет выявить причины и определить проблемы развития, а также провести расчеты (таблица 1).

Таблица 1 – Оценка уровня устойчивого развития регионов Украины за 2003 год.

Регионы Украины	Интегральный темповый индекс социального роста/рейтинг		Интегральный темповый индекс экономического роста/рейтинг		Интегральный темповый индекс экологического роста/рейтинг		Интегральный индекс устойчивого развития региона	Рейтинг региона
АР Крым	0,121429	6	0,070100	8	0,043	14	9,3333	7
Винницкая	0,149800	13	0,045280	25	0,0383	16	18	19
Волынская	0,143215	17	0,056000	15	0,0599	7	13	14
Днепропетровская	0,135013	7	0,081880	5	0,03797	13	8,3333	6
Донецкая	0,148613	4	0,070650	7	0,03351	18	9,6667	8
Житомирская	0,144663	19	0,053750	18	0,0785	2	13	14
Закарпатская	0,175925	8	0,047860	23	0,00628	5	12	12
Запорожская	0,160445	4	0,092260	2	0,0367	17	7,6667	5
Ивано-Франковская	0,161742	15	0,049870	21	0,04655	1	15,6667	17
Киевская	0,152320	16	0,084630	3	0,0401	19	12,6667	13
Кировоградская	**0,127622**	**20**	**0,051600**	**19**	**0,05273**	**11**	**16,6667**	**18**
Луганская	0,120739	10	0,050500	20	0,03625	17	15,6667	17
Львовская	0,164101	12	0,056480	14	0,04505	12	12,6667	13
Николаевская	0,135017	9	0,063900	12	0,05692	10	10,3333	9
Одесская	0,185107	1	0,071900	6	0,04735	10	5,6667	2
Полтавская	0,155198	4	0,095380	1	0,04908	8	4,3333	1
Ровненская	0,161013	12	0,055100	16	0,07533	1	9,6667	8
Сумская	0,142529	14	0,069500	9	0,06123	6	9,6667	8
Тернопольская	0,151698	16	0,049370	22	0,07155	3	13,6667	15
Харьковская	0,163447	2	0,084375	4	0,0409	16	7,3333	4
Херсонская	0,124193	11	0,054750	17	0,04215	15	14,3333	16
Хмельницкая	0,162460	3	0,059496	13	0,07438	2	6	3
Черкасская	0,137465	17	0,068870	10	0,04985	9	12	12
Черновицкая	0,182012	5	0,046000	24	0,06528	4	11	10
Черниговская	0,128304	18	0,068500	11	0,0618	16	11,6667	11

**Герасимчук З. В. Эколого-экономические основы формирования и реализации региональной политики устойчивого развития (вопросы методологии и методики). Львов: 2002. – 444с.*

Рассматриваемый нами регион с низким уровнем развития относится к категории проблемных (рисунок 1) (по Стадницкому Ю. И.) [9].

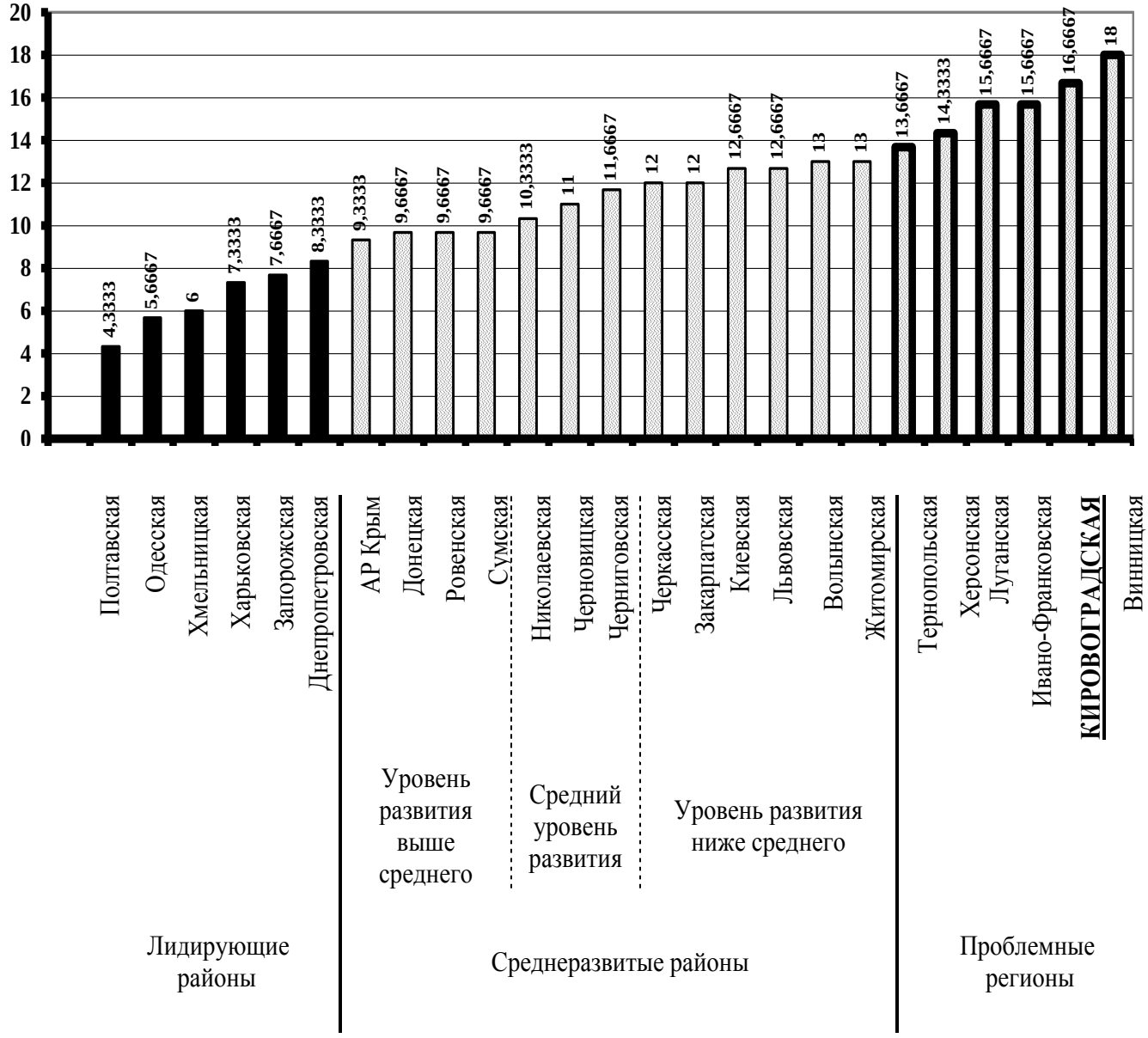


Рисунок 1 – Рейтинг регионов за уровнем устойчивого развития

Проблемный регион – это такое пространственно-территориальное образование, в котором по социальным, экономическим, экологическим и др. причинам прекращают действовать стимулы развития и уже невозможно рассчитывать на самостоятельное разрешение кризисной ситуации. В данном регионе несоответствие между существующим и желаемым состоянием социально-экономической и экологической сферами региона угрожает устойчивости его развития, в результате чего нарушено равновесие системы, которая не может быть достигнута без мобилизации внутренних возможностей, а в некоторых случаях – и внешних вмешательств.

Причиной проблемности развития данного региона являются нарушения воспроизводственных процессов и механизмов управления ними [5].

Поскольку гармонизация и взаимодействие процессов социально-экономического, демографического и экологического воспроизводства в регионе в значительной степени зависит от эффективности районирования, поэтому должен быть соответствующий под-

ход к районированию и должны быть районоформирующие факторы, которые и позволят создать надлежащие условия устойчивого развития данного региона [6].

А именно, учитывая то, что каждый район рассматриваемого нами региона имеет свои определенные особенности развития и стартовые условия для осуществления трансформационных преобразований, необходимо принимать во внимание определенный подход к выбору его политики устойчивого развития. Этот подход предусматривает учет дифференциации районов по уровню их развития. Отличительные особенности о состоянии социально-экономического и экологического развития разных районов данного региона определяют необходимость специфического подхода к разработке и реализации политики устойчивого социально-экологического развития экономики для каждого района области. Выбор политики устойчивого развития региона должен исходить из учета следующих критериев: уровень развития, стадия жизненного цикла региона, уровень риска реализации целей развития. Эти разработки могут быть использованы районными администрациями области, агентствами регионального (областного) развития Украины при обработке моделей развития регионов и формирования стратегических планов.

По нашему мнению, при помощи внедрения действенной региональной политики устойчивого развития удастся осуществить трансформационные перемены в экономике, преодолеть кризис, существенно улучшить отдельные кризисные явления и системное решение задач устойчивого развития данного региона.

Следует отметить, что для ускорения трансформационных преобразований в экономике Кировоградского региона необходимо осуществить административную реформу, которая явилась бы действенным катализатором повышения эффективности управления процессами социально-экономического и экологического развития данного региона, сделало бы их более динамичными и мобильными. При этом необходимо избрать приоритеты структурных реформирований с целью достижения устойчивого развития и наметить этапы перестройки экономики районов в соответствии с необходимыми принципами размещения факторов производства.

Районные программы устойчивого развития, по нашему мнению, являются действенными средствами региональной политики, направленные на сбалансирование развития социально-экономической и экологической сфер региона. Для этого необходимо**:** определить приоритеты целей программы с помощью метода вложенных сфер; поставить и решить задачу оценки полноты достижения целей региональной политики; исследовать проблемы выбора мероприятий реализации программы с помощью оптимизации моделей.

Итак, подытоживая все вышесказанное в данной статье, следует отметить, что**:**

– мир быстро и во многом меняется – меняется с потеплением климата, изменением окружающей среды;

– человек не успевает, в полной мере приспособится к новым реалиям бытия. Он живет еще в прошлом. Экологические катастрофы, какой бы характер они не имели, есть следствие нестыковок того изменяющегося мира и той реальной ситуации, в которой находится конкретный человек;

– антропогенная нагрузка на биосферу уже перешла допустимые пределы и ее дальнейшее наращивание становится все более непредсказуемой.

На наш взгляд, ключевым направлением выхода из данной глобальной ситуации является воспитание человека с новым мышлением, сознанием. Без этого невозможно бороться с катастрофами. Нереально создавать такую систему, которая следила бы за каждым. Безопасность каждого и всех зависит от нашей культуры, понимания происходящего. Стало быть, на первый план выходит проблема экологического образования и экологического воспитания. Без их решения дальше двигаться невозможно. И вопросы образования и экологического воспитания надо вводить в ранг национальной политики. Это, конечно, не даст сиюминутный эффект, но со временем все станет на свои места. Для этого необходимо создать новые технологии в области экологического образования и экологического воспитания, что для нас является приоритетом номер один. То есть это **воспитание духовности**, понимание

окружающего мира, но уже с помощью новых технологий. Тем более у государства теперь иные возможности…

Список литературы

1. Аверченко А. А., Шевченко А. В., Грошев В. Л. Экономика природопользования. – М.: «АОВВУ», 1998. – 419 с.
2. Бабина Ю. В., Михайлова Н. Д. Методические вопросы определения экономической оценки особо охраняемых природных территорий по эффективности выполняемых природоохранных функций. // Вестник МГУ. Серия 6 (Экономика) – 1999. – № 3. – С. 92-113.
3. Балацкий О. Ф., Жулавский А. Ю., Малышко Н. О. Природоохранная работа на промышленном предприятии. – К.: – Суммы: СумГУ, 1996. – 68 с.
4. Боронос В. Н., Буряковский В. В. Проблема согласования эколого-экономических интересов в условиях рынка. // Екологічна економіка і управління. Том 2. Економіка для екології. – Суми: ВВП „Мрія – 1” ЛТД, 1997. – С. 22-27.
5. Герасимчук З. В. Эколого-экономические основы формирования и реализации региональной политики устойчивого развития (вопросы методологии и методики). Львов: 2002. – 444 с.
6. Дорогунцов С. Федорищева А. Сталість розвитку еколого-економічного потенціалу України та її регіонів // Економіка України, 1996. – № 12. – С. 4-17.
7. Лемешев М. Экологические проблемы Европы и пути их решения. // Экономические науки – 1998.
8. Соціально-економічне становище України за 2002 рік. Повідомлення Державного комітету статистики України. // Статистика України. – 2003. – № 1. – С. 65-73.
9. Стадницкий Ю. И. Экономические основы управления оздоровлением окружающей среды. Львов.: 2001. – 409 с.
10. Статистичний бюлетень за 2002 рік. – Кіровоград: Кіровоградське обласне управління статистики. – 2003. – № 1-2. – 178 с.
11. Статистичний щорічник України за 2002 // Державний комітет статистики України: Під ред. О. Г. Осауленка. – К.: Українська енциклопедія, 2003. – 623 с.
12. Сучасні екологічні проблеми Кіровоградщини. – С. 91-105.
13. Цимбалюк С. Интегральная оценка доли предприятии в загрязнении атмосферного воздуха: прогнозы, расчеты. // Экономика Украины. – 1999. – № 11. – С. 65-69.

В статті розкриті економічні аспекти техногенного впливу підприємствами на навколишнє середовище. Запропоновані науково-методичні принципи відносного поняття економічних наслідків антропогенного забруднення навколишнього середовища та намічені шляхи підвищення ефективності противозабруднюючої діяльності на рівні підприємства та регіону вцілому.

In clause economic aspects техногенного influences by the enterprises on an environment are opened. Scientific-methodical principles concerning concept of economic consequences of anthropogenous environmental contamination are offered and ways of increase of efficiency of activity against pollution at a level of the enterprise and region as a whole are planned.

УДК 339

Є.Н.Смирнова
Академія економічних наук України, м.Донецьк

Класифікація та особливості некомерційного маркетингу

В статті розглядається некомерційний маркетинг, специфіка та особливості діяльності некомерційних суб'єктів, а також процеси некомерційного обміну. Запропонована класифікація некомерційних установ та видів некомерційного маркетингу.
некомерційний маркетинг, некомерційний суб'єкт, некомерційний обмін, класифікація

Маркетинг як концепція управління в останні десятиріччя знайшов застосування у діяльності комерційних та некомерційних установ, що призвело до виникнення двох напрямів маркетингу: класичного (маркетинг прибуткових установ) і маркетингу некомерційних суб'єктів або некомерційного маркетингу. Зростання частки некомерційних суб'єктів на ринку сприяло актуалізації цього напряму маркетингу. Актуальність даного напряму підтверджується активною діяльністю цілого ряду некомерційних установ, таких як “Анти - СНІД”, “Гринпіс”, ВОЗ, МОК та ін.

Існування і діяльність некомерційних установ сприяє інтеграції різних країн світу у сфері роззброєння, ліквідації міждержавних конфліктів, боротьбі з міжнародним тероризмом, наркоманією.

Некомерційний маркетинг є інструментом вирішення або зниження негативного впливу у галузі важливих проблем.

У зв'язку з тим, що некомерційний маркетинг активно розвивається, це потребує розвитку відповідних методологічних засад.

Ряд вчених, як закордонних - А. Андреассен, С. Андреев, Л. Басовсь-кий, Б. Берман, П. Дойль, А. Зуб, Ф. Котлер, Ж.-Ж. Ламбен, М. Локтіонов, Л. Мельниченко, О. Морозова, А. Панкрухін, О. Романов, Е. Тіхонова, Г. Тульчинський, Дж. Еванс, так і вітчизняних - В. Бебік, В. Дубницький, М. Оклан-дер, Т.Оболенська, займаються дослідженням проблематики маркетингової діяльності та управління нею у некомерційній сфері.

У цілому застосування маркетингу у некомерційній сфері дотримується існуючих класичних основ, але при цьому слід враховувати, що не комерційний маркетинг стосовно до різних сфер некомерційної діяльності та об'єкті буде мати свої особливості, внаслідок цього доцільно буде розглянути існуючі класифікації некомерційних установ та виділити загальні риси і особливості.

Так, Саломон Л. відрізняє 10 класифікаційних ознак некомерційних установ виходячи з особливостей об'єктів (табл.1).

Крім того, існує класифікація Р. Ентоні і Д. Янга, яка поділяє некомерційні установи відповідно до їх приналежності (рис.1) на два сектори: державні установи і приватні.

Слід відзначити, що подана класифікація (рис.1) використовує комбінацію з двох класифікаційних ознак: підпорядкованість державним органам і характер фінансування.

Таблиця 1 – Класифікація установ некомерційного сектору (МКНКО) [1]

Група	Підгрупа
1. Культура та вільний час	1100. Культура і мистецтво. 1200. Відпочинок, у тому числі клуби за інтересами 1300. Членські клуби
2. Освіта і дослідження	2100. Школи, початкова і середня освіта. 2200. Вища освіта. 2300. Друга освіта. 2400. Наука, дослідження і технології
3. Медицина і охорона здоров'я	3100. Лікарні і реабілітаційні центри 3200. Медичний догляд і обслуговування 3300. Душевне здоров'я, допомога у кризових становищах 3400. Інша медична і лікувально-профілактична діяльність
4. Соціальні послуги	4100. Соціальні послуги 4200. Допомога в небезпечних ситуаціях 4300. Матеріальна допомога
5. Навколишнє середовище	5100. Навколишнє середовище 5200. Захист тварин і дикої природи
6. Загальний розвиток і житлова сфера	6100. Соціально-економічний розвиток і розвиток територій 6200. Житлова сфера 6300. Працевлаштування і навчання
7. Право, захист інтересів і політика	7100. Громадські і правозахисні установи 7200. Право і правові послуги 7300.Політичні партії і установи
8. Сприяння і розвиток благодійності і добровольчества	8100. Сприяння і розвиток благодійності і добровольчества
9. Міжнародна діяльність	9100. Міжнародна діяльність
10. Релігія	10100. Релігійні конгрегації та асоціації

Розглядаючи класифікацію Г.Хасмана треба відзначити те, що запропонована класифікація є досить абстрактною, побудована з урахуванням особливостей некомерційних установ США та має деякі труднощі в застосуванні і розумінні.

Відповідно Г.Хасмана некомерційні установи класифіковані за чотирма критеріями: властивості продукту, структура ринку, цільове фокусування на клієнтах і використання добровільної праці (табл.2).

Найбільш розгорнута і повна класифікація запропонована Р. Хеєм [2,с.555]. Класифікація некомерційних установ Р.Хея також як і попередня використовує ті ж чотири класифікаційні ознаки, але є більш наглядною і простою в використанні.

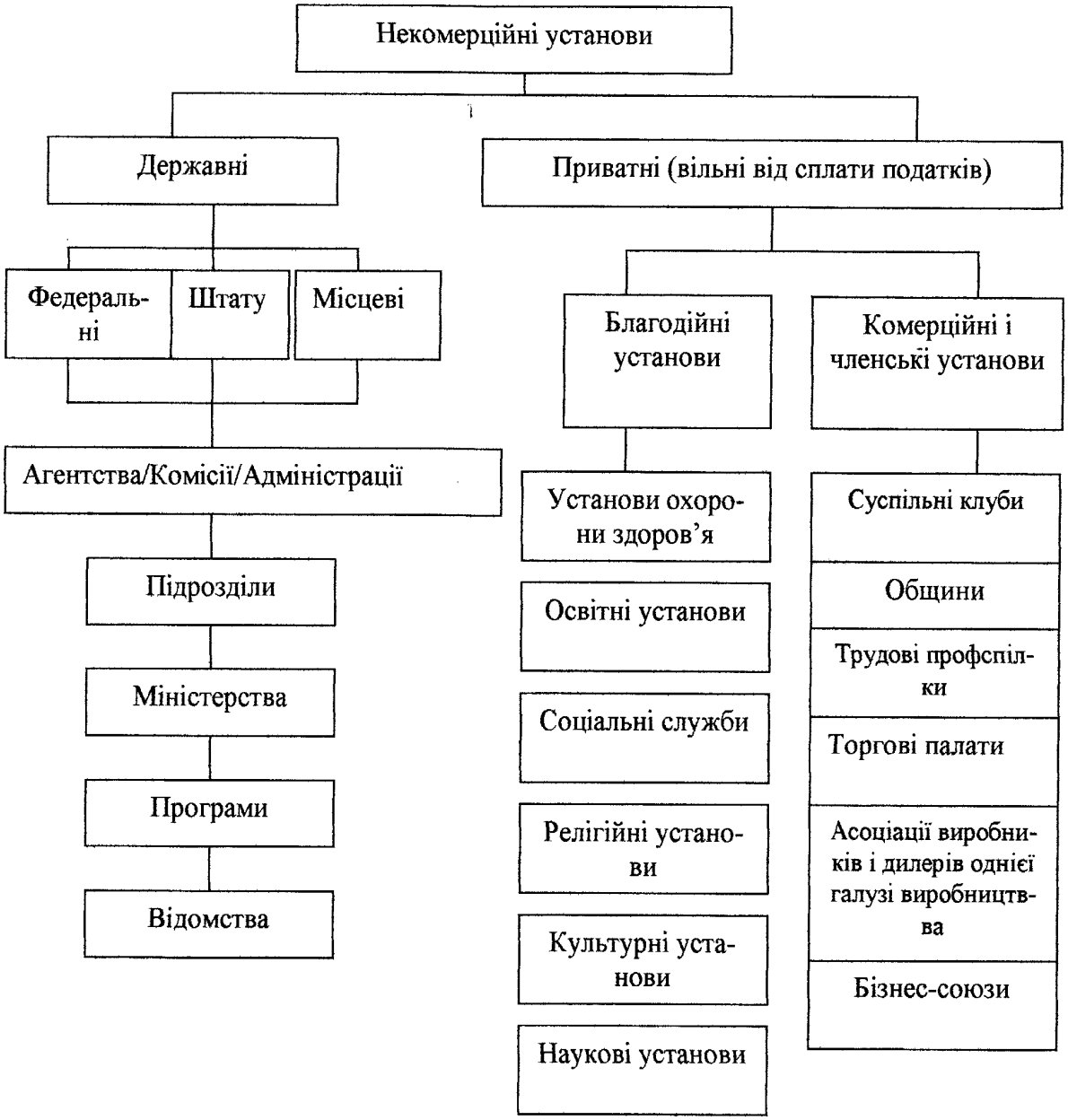


Рисунок 1 – Класифікація некомерційних установ [2, с.544]

Таблиця 2 – Класифікація некомерційних установ за чотирма критеріями [2,с.553].

Джерела	На спільних началах	Підприємницькі
Пожертвування	Загальні цілі Національне товариство Політичні клуби	Художні музеї
Комерційні	Американська автомобільна асоціація Союз споживачів Приміські клуби	Національне географічне товариство Служба перевірки якості освіти Лікарні Приватні санаторії (будинки престарілих)

При цьому відповідно до класифікаційної знаки - "Властивості продукту і

послуги” - виокремлюють властивості колективні та особисті, що у принципі перехрещується зі складовою класифікації послуг в цілому. Структура ринку поділяється на гомогенну і гетерогенну; цільове фокусування на клієнтів виділено як внутрішнє і зовнішнє; використання праці розглядається у рамках класифікації як мінімальне і максимальне.

Розглядаючи існуючі класифікації некомерційних установ слід відзначити, що, враховуючи те, що некомерційні установи характеризуються різними джерелами фінансування, можливо доповнити існуючі класифікації. Таким чином, можна запропонувати класифікацію некомерційних установ, яка базуватиметься на рівні некомерціалізації.

Рівень некомерціалізації визначається на підставі характеру фінансування, тому в межах цієї ознаки можливо виділити слідуючи некомерційні установи:

- некомерційні установи, які існують на основі благодійних добровільних внесків і пожертвуваннях;
- некомерційні установи, які існують за рахунок цільового державного або муніципального фінансування;
- некомерційні установи, які існують за рахунок цільового державного фінансування і незначної частки комерційної діяльності;
- некомерційні установи, які існують за рахунок цільового державного фінансування і значної частки комерційної діяльності.

Крім різноманітності класифікацій некомерційних установ не існує єдиної думки щодо класифікації видів некомерційного маркетингу. Розглянемо класифікації некомерційного маркетингу з метою визначення класифікації, яка найбільш повно відображує сутність некомерційного маркетингу (табл.2).

Таблиця 2 – Класифікації видів некомерційного маркетингу

Автор	Класифікація
Андреев С.Н., Мельніченко Л.Н.	1) маркетинг державних некомерційних суб'єктів; 2) маркетинг недержавних некомерційних суб'єктів; 3) маркетинг фізичних осіб, які займаються некомерційною діяльністю [3, с 18].
Басовський Л.Е.	Маркетинг установ, маркетинг окремих осіб (маркетинг славнозвісностей, маркетинг політичних кандидатів), маркетинг міст (маркетинг житла, маркетинг зон господарської забудови, маркетинг інвестицій у земельну власність, маркетинг міст відпочинку), маркетинг ідей, суспільний маркетинг [4, с.126-127].
Панкрухін А.	Територіальний маркетинг, маркетинг території, маркетинг на території [5].
Тульчинський Г.Л.	Маркетинг ідей (програм), маркетинг соціальних інститутів, маркетинг міст (територій) [6].

Так, С.Н. Андреев виділяє три види некомерційного маркетингу, акцентуючись на тому, що усі три види поєднані тим, що їх діяльність не пов'язана безпосередньо з отриманням прибутку і націлена на вирішення соціальних проблем населення. Дана класифікація приймає до уваги тільки наявність некомерційних суб'єктів, тоді як об'єкти некомерційного маркетингу лишаються поза увагою.

Л.Е. Басовський пропонує більш широку класифікацію некомерційного маркетингу. Однак, слід відзначити, що виходячи з основного принципу діяльності некомерційних установ - їх неприбутковість, то подана класифікація з точки зору рівня некомерціалізації буде некоректною. Це пояснюється наступним.

Так, маркетинг славнозвісностей відноситься у більшому ступені до маркетингу в шоу-бізнесі і передбачає отримання прибутку за рахунок зростання відомості окремої особистості; маркетинг міст, і особливо житла, зон господарчої забудови, інвестицій у земельну власність передбачає збільшення відомості цих об'єктів і в підсумку зростання продажів, що у свою чергу ініціює зростання прибутку.

Маркетинг міст відпочинку у більшому ступені відноситься до туристичного маркетингу ніж до некомерційного, тому що знову ж пов'язаний з популяризацією окремих міст, що призводить до зростання потоку туристів і, відповідно, росту прибутку. Отже, в класифікації Л.Е.Басовського до видів некомерційного маркетингу можна віднести: маркетинг установ, маркетинг політичних кандидатів, маркетинг ідей, суспільний маркетинг.

Класифікація, яка запропонована А.Н.Панкрухіним, заснована на ознаці територіальності, і не відображує всього різноманіття видів некомерційного маркетингу, і крім того, маркетинг території є аналогом маркетингу міст, що, як було вже відзначено, в більшому ступені відноситься до сфери туристичного маркетингу.

Г.Л. Тульчинський пропонує три види некомерційного маркетингу -маркетинг ідей (програм), маркетинг соціальних інститутів, маркетинг міст (територій). Однак, в даній класифікації змішані і суб'єкти, і об'єкти некомерційного маркетингу, крім того, маркетинг міст (територій) - це прерогатива туристичного маркетингу.

Здійснивши аналіз існуючих класифікацій некомерційного маркетингу, і визначивши їх переваги і недоліки, а також повноту відображення сутності, можливо запропонувати авторську класифікацію некомерційного маркетингу, яка базується на чіткому розподілі суб'єктів і об'єктів некомерційного маркетингу.

Таким чином, некомерційний маркетинг поділяється на маркетинг некомерційних суб'єктів і маркетинг некомерційних об'єктів.

Маркетинг некомерційних суб'єктів включає у себе: маркетинг державних некомерційних суб'єктів; маркетинг недержавних некомерційних суб'єктів; маркетинг фізичних осіб, які займаються некомерційною діяльністю.

Маркетинг некомерційних об'єктів включає у себе: маркетинг ідей (програм), маркетинг суспільних подій (заходів).

Не дивлячись на запропонований розподіл некомерційного маркетингу за суб'єктами та об'єктами, і тим, і іншим будуть притаманні визначені особливості, які формуються виходячи з особливостей діяльності некомерційних установ. Особливості некомерційних установ проецируються на формування особливостей некомерційного маркетингу. Г.Л. Тульчинський виділяє наступні особливості некомерційного маркетингу і його відмінності від комерційного:

1. “Цілі. Якщо в комерційному маркетингу основна мета - прибуток, то в маркетингу некомерційних установ - це втілення соціальної ідеї... .

2. Товари. Звичайно це послуги, ідеї і програми, які мають переважно соціальне (і тільки другорядне - економічне) значення.

3. Ціни. Соціальні послуги некомерційних установ звичайно надаються або повністю безкоштовно, або нижче ринкової вартості, або нижче собі вартості.

4. Двоякість ринку.

5. Реалізація. ... особливу роль відіграє доступність в сектори і міста,

недоступні комерційним фірмам...

6. Просування в маркетингу некомерційних установ специфічне, тобто тісно пов'язане з реноме ідеї і некомерційної установи, великою залежністю від державної політики..., суспільної думки...

7. Відсутність чітких показників результатів праці, що ускладнює контроль і аналіз ефективності" [6, с. 146-147].

У праці "Управление и организация в сфере услуг: теория и практика" [2, с.557-556] виділяють наступні особливості некомерційних установ:

1. Цілі / Місія. Отримання прибутку не є головним завданням, і отриманих доход не розподіляється між співпрацівниками, членами або керівниками.

2. Ідеологія є основним чинником створення більшості некомерційних установ.

3. Власність. У некомерційних установ, як правило, немає визначеного власника.

4. Джерела коштів / капіталу формуються з пожертвувань, державної підтримки, доходів від комерційної діяльності, субсидій.

5. Структура менеджменту. Некомерційні установи керуються опікунською радою, яка слідкує за виконанням місії компанії, формує цілі, політику, розроблює стратегічні плани.

6. Внутрішнє середовище установи. Некомерційні установи можуть не мати формально-ієрархічної структури, або мати набагато складнішу і менш жорстку структуру.

7. Цілі багатопланові, чітко не окреслені, а іноді і взагалі конфліктуючі.

8. Труднощі виміру. Так як цілі звичайно не мають кількісного значення, то важко створити ефективну систему оцінки.

Однак, можна виділити три основних особливості, які визначають сутність некомерційних установ як форми некомерційної діяльності:

по - перше, доходи, які отримують при даному типі господарювання (тобто їх перевищення над витратами), не мають форми прибутку, тому що вони не розподіляються у вигляді дивідендів між людьми, які створюють некомерційну установу, або які працюють в ній, або мають контроль над нею. Тому некомерційні установи мають назву неприбуткових. Разом з державними вони формують неприбутковий сектор економіки, який деякі вчені розглядають в якості третього сектору економіки. Разом з тим, перевищення доходів над витратами в некомерційних установах може бути націленим як на їх поточне утримання, так і на інвестиції у розвиток матеріально-технічної бази некомерційних установ;

по - друге, важлива особливість некомерційного типу господарювання складається в орієнтації на максимізацію досягнення специфічних цілей установи, які зафіксовано в її статуті. Метою діяльності некомерційних суб'єктів є задоволення соціально-благодійних, культурно-освітніх та інших суспільно корисних потреб;

по третьому, бюджет некомерційних установ формується за рахунок:

- всього населення у вигляді державних субсидій і податкових пільг;
- членських внесків;
- благодійних внесків, майнових внесків установ і приватних осіб;
- надходження коштів від здійснення підприємницької діяльності, яка необхідна для досягнення суспільно-корисних цілей, заради яких власне і створюється некомерційна установа.

Таким чином, слід відзначити, що основою формування некомерційного маркетингу є специфіка та особливості діяльності некомерційних суб'єктів, а також

процеси некомерційного обміну. Виходячи з цього, а також аналізу існуючих класифікацій запропоновано класифікацію некомерційних установ, та класифікацію видів некомерційного маркетингу. Крім того, слід відзначити, що системна і динамічна трансформація господарчої та підприємницької діяльності в цілому сприятиме подальшому вдосконаленню існуючих класифікацій відповідно до змін у суспільстві.

Список літератури

1. Lester Salamon M., Anheier Helmut K. In Search of the Non-profit Sector I: The Question of Definitions // Volume 3 (2). 1992.
2. Управление и организация в сфере услуг: теория и практика. - СПб.: Питер, 2002. - 752 с.
3. Андреев С.Н., Мельниченко Л.Н. Основы некоммерческого маркетинга. - М.: Прогресс-Традиция, 2000. - 256 с: ил.
4. Басовский Л.Е. Маркетинг. - М.: ИНФРА-М, 2001. - 134 с.
5. Панкрухин А. Маркетинг образовательных услуг в высшем и дополнительном образовании. М.: — Интерпракс, 1995. - 240 с.
6. Тульчинский Г.Л. Менеджмент в сфере культуры. - СПб.: Изд-во “Лань”, 2001.-384 с.

В статье рассматривается некоммерческий маркетинг, специфика и особенности деятельности некоммерческих субъектов, а также процессы некоммерческого обмена. Предложена классификация некоммерческих учреждений и видов некоммерческого маркетинга.

In clause noncommercial marketing, specificity and features of activity of noncommercial subjects, and also processes of a noncommercial exchange is considered. Classification of noncommercial establishments and kinds of noncommercial marketing is offered.

УДК 332.1

О.В. Онищенко, асп.
Кременчуцький державний політехнічний університет

Комплексна оцінка рівня сталого розвитку районів Полтавської області за рейтинговим принципом

В статті розглянуто питання рейтингової оцінки соціально-економічного стану територіальних одиниць регіону на прикладі аналізу стану районів Полтавської області комплексним методом.
комплексна оцінка, сталий розвиток, рейтинг, регіон, показники

Для управління економічними процесами на регіональному рівні важливе значення має оцінка соціально-економічного стану територіальних одиниць (районів). Актуальним є пошук шляхів мінімізації негативних наслідків територіальних диспропорцій розвитку і розробка ефективної регіональної політики, а для цього, у свою чергу, необхідні дослідження щодо концептуальних засад розробки моделі ефективного функціонування районів на принципах сталого розвитку. Необхідність виявлення факторів негативного впливу на розвиток районів, що порушують його збалансованість та спричиняють диференціацію, визначення критеріїв їх диференціації, здійснення класифікації видів районів та пошук напрямів регіональної політики проблемних регіонів з метою досягнення сталості їх розвитку висвітлені у роботах Б.М. Данілішина, В.П. Дубіщева, З. Герасимчука, Д.М. Стеченко. У світовій практиці для управління розвитком територій та економічних об'єктів широко використовується рейтинг, який представляє собою ієрархічну систему, де між об'єктами встановлено якісне відношення переваги. Вивчення рейтингу відбувається за загальними статистичними методиками, що висвітлені у працях С.С. Герасименко, А.В. Головач, А.М. Єріна.

Але складність господарської діяльності та соціальної політики на регіональному рівні не дозволяє виділити найбільш істотний показник, який би повною мірою характеризував розвиток території, тому дана стаття висвітлює необхідність оцінки різних аспектів діяльності об'єктів господарювання регіону за єдиним інтегральним показником, який дозволяє оцінювати результати діяльності району за визначений термін (оцінка динаміки розвитку) і порівнювати його положення в рейтингу серед інших районів області.

Для вирішення основної мети з визначення рейтингової оцінки соціально-економічного стану районів області може бути застосований на експерементальному рівні комплексний метод на прикладі соціально-економічних показників розвитку Полтавської області за 2001 рік.

Комплексний метод використано, без урахування вагомості показників та груп у частковому і загальному рейтингу, що пояснюється відсутністю можливості експертної оцінки.

Процедуру визначення комплексної рейтингової оцінки пропонується поділяти на декілька етапів:

1) визначення кінцевої мети і завдань дослідження;

2) установлення зрізу (групи районів, класифікованих за однією ознакою) для аналізу;

3) вибір панелі дослідження – системи показників, відібраних для проведення дослідження;

4) збирання вихідної інформації про стан об’єктів;

5) розрахунок вихідних показників діяльності;

6) стандартизація показника;

7) розрахунок рейтингової оцінки для кожного об’єкта за конкретною методикою;

8) ранжування об’єктів за величиною рейтингової оцінки;

9) аналіз і використання отриманих результатів дослідження.

Для проведення оцінки розвитку районів Полтавської області було використано більш як 60 показників за такими групами:

- промисловість, торгівля і послуги;
- сільське господарство;
- фінансово-економічні показники;
- використання енергоносіїв;
- соціальні та демографічні показники;
- екологічні показники.

Розрахунок часткових індексів розвитку району здійснюється за формулами: для j-х ознак, кількісне зростання яких позитивно впливає на рівень розвитку району:

$$i_{ij} = k_j \frac{m_{ij}}{m_{\max j}}, \quad (1)$$

де i_{ij} - частковий індекс і-го району за певний період;

m_{ij} – значення j-ї ознаки для і-го району;

$m_{\max j}$ – максимальне значення j-ї ознаки по всіх районах;

k_j – ваговий коефіцієнт j -ї ознаки (0,0 – 1,0).

Розрахунок інтегрального індексу розвитку здійснюється за формулою:

$$Ii = \frac{1}{L\sum_{j=1}^{1} i_{ij}}, \quad (2)$$

де Ii – інтегральний індекс розвитку; L – кількість показників (ознак).

Формула 2 використовується для розрахунку інтегрального індексу розвитку у випадку простого зведення j-х ознак для оцінки рівня розвитку. Цей індекс дозволяє узагальнити типові характеристики (ознаки) розвитку явища протягом досліджуваного періоду (табл.1).

При складному зведенні j-х ознак рівня розвитку, яке відбиває групування даних з урахуванням умов, що визначають масштаби явища чи наслідки діяння факторних ознак, оцінка інтегрального індексу розвитку здійснюється на основі ранжування районів. За результатами розрахунків інтегрального індексу районів визначається місце кожного району в рейтингу.

У результаті ранжування кожному району просвоюється певний ранг на основі алгоритму, відповідно до якого район з найвищим рівнем інтегрального індексу розвитку отримує перший ранг – перше місце в рейтингу районів, а район з найнижчим рівнем інтегрального індексу – останнє місце.

Розрахунок інтегрального індексу розвитку при складному зведенні j-х ознак на основі ранжування районів за рівнем розвитку здійснюється за формулою:

$$I_{Rij} = \frac{1}{n}\sum_{j=1}^{1} R_{ij}, \quad (3)$$

де I_{Rij} – інтегральний індекс розвитку;

R_{ij} – рейтинг району за j-ою ознакою;

n – кількість ознак, за якими оцінюється рівень розвитку району.

Оцінку екологічного, економічного чи соціального рівня розвитку району можна зробити за допомогою інтегрального індексу сталого розвитку. Для визначення сталого розвитку потрібна комплексна оцінка стану району. При цьому необхідним є вибір методики зведення часткових індексів до загальної бази, тобто вибір методу зведення часткових оцінок в інтегральну, комплексну оцінку сталого розвитку. Така оцінка передбачає розрахунок інтегрального індексу сталого розвитку району:

$$I_{с.р.} = \frac{R_{іс.р.} + R_{іе.к.р.} + R_{іе.к.л.р.}}{3}, \quad (4)$$

де $I_{с.р.}$ – інтегральний індекс сталого розвитку;

$R_{іс.р.}$ – рейтинг і-го району за соціальним рівнем розвитку;

$R_{іе.к.р.}$ – рейтинг і-го району за економічним рівнем розвитку;

$R_{іе.к.л.р.}$ – рейтинг і-го району за екологічним рівнем розвитку.

Найдоцільніше для оцінки сталості розвитку районів скористатися саме таким розрахунком, тому що будь-яка із сфер – чи то економічна, чи екологічна, чи соціальна – не можуть бути взаємозамінними, саме у взаємозв'язку вони забезпечують сталість розвитку.

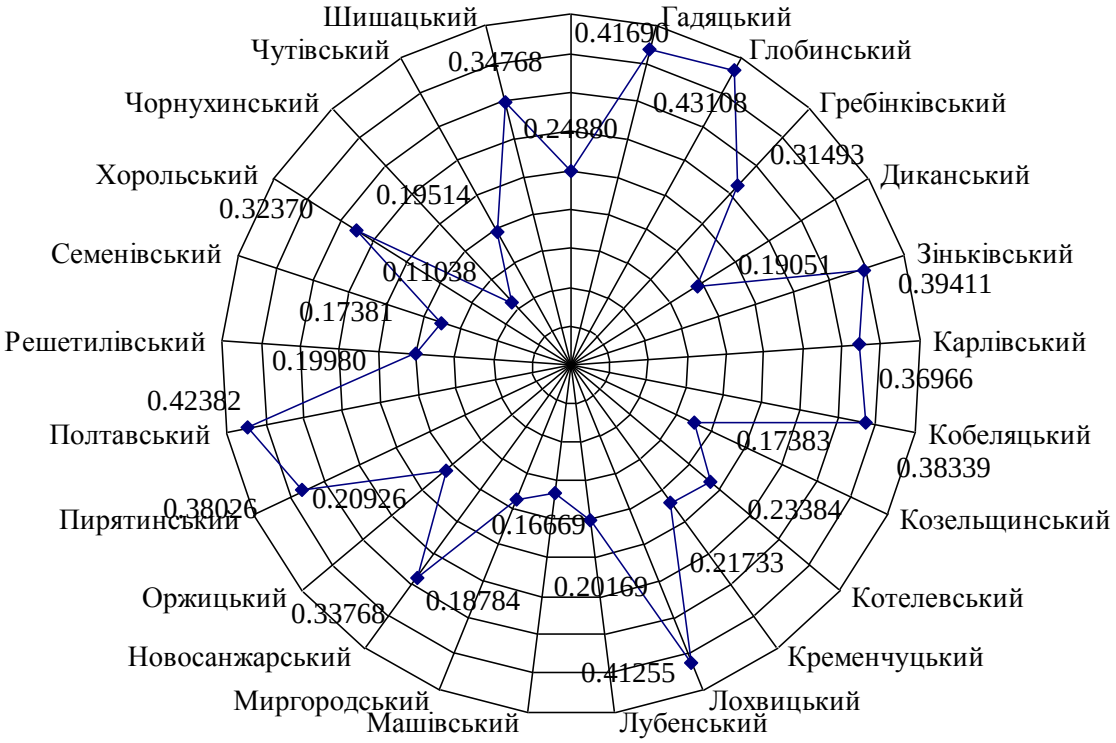


Рисунок 1 – Рейтинг районів Полтавської області за рівнем економічного розвитку

Запропонована методика оцінки розвитку районів дозволяє виявити причини й визначити рівень проблемності їх розвитку. Економічно проблемні райони характеризуються порушенням відтворювального циклу в економічній сфері.

До слаборозвинутих районів належать такі, які за розрахунками рівня економічного розвитку віднесені до категорії проблемних і характеризуються низькими рейтингами (рис.1.). Серед них: Великобагачанський, Диканський, Зінківський, Козельщинський, Котелевський, Лубенський Машівський, Миргородський, Решетилівський, Семенівський, Чорнухинський, Чутівський.

Демографічно проблемні райони визначаються за коефіцієнтом народжуваності, коефіцієнтом смертності, часткою пенсіонерів у загальній чисельності населення та числом вибулих на 1000 чоловік населення.

Райони з недостатнім рівнем соціальної захищеності та соціальої забезпеченості виділяються за рівнем середньомісячних доходів населення, рівнем освіти, книжковим фондом бібліотек на 100 мешканців, рівнем споживання комунальних послуг.

До соціально проблемних районів можуть бути віднесені Чутівський, Диканський, Котелевський, Миргородський, Лубенський, Шишацький (табл.1.).

Суспільство спроможне контролювати розвиток відносин сталого функціонування, враховуючи параметри соціального розвитку, масштаби, структуру, технологію у зв'язку з вимогами врівноваженого природокористування. Проблеми екологічного розвитку регіону мають певні різноманітні особливості, зумовлені, відповідно, домінуючими факторами впливу, що спричинили такий стан.

Регіони, що характеризуються напруженою екологічною обстановкою в результаті надмірного техногенного навантаження на навколишнє середовище, виділяються на основі розрахунку обсягів скидання стічних вод, викидів у атмосферу та обсягу утворених твердих промислових відходів, частки уловлених шкідливих речовин у загальній величині відходів, споживання води. Узагальнення результатів оцінки рівня екологічного розвитку дозволило зробити висновок, що до регіонів з нестійким рівнем екологічного розвитку належать Козельщинський, Котелевський, Решетилівський, Чорнухинський, Великобагачанський (табл. 1.).

Таким чином, дослідження окремих аспектів (соціальних, економічних, екологічних) розвитку регіону дає можливість визначити загальний рівень сталого розвитку регіональної системи, що буде стратегічною оцінкою сталості її функціонування. Згідно з рейтингом районів Полтавської області за рівнем сталого розвитку, до категорії проблемних входять Чорнухинський, Чутівський, Семенівський, Котелевський та Козельщанський райони.

Проблеми регіонального розвитку досить різноманітні. Кожен вид проблем потребує своєрідних підходів до їх розв'язання, тобто відповідних заходів регіональнної політики. Ці проблеми не виникають поодинці і не дають часу на індивідуальне, послідовне їх розв'язання. На практиці вони породжують одна одну, і доводиться вирішувати їх в комплексі, тому автор пропонує формувати концептуальні моделі політики сталого розвитку проблемних регіонів, які дали б їм можливість вийти з кризового стану й надалі не переходити в нього, а продовжувати нарощувати власні соціально-економічний та екологічний потенціали.

Список літератури

1. Герасименко С.С., Головач А.В., Єріна А.М. Статистика. Підручник. К., КНЕУ, 2000. – С.127.
2. Герасимчук З. Комплексна оцінка рівня сталого розвитку регіонів України // Економіка України. – 2002. - №2. – С. 34-41.
3. Данилишин Б.М. Эколого-экономические проблемы обеспечения устойчивого развития производительных сил Украины.,1996. – 270 с.
4. Дубищев В.П. Регион в системе отношений хозяйственного комплекса страны. – Полтава: Полтава, 1996. – 184 с.

В статье рассмотрены вопросы рейтинговой оценки социально-экономического состояния территориальной единицы региона на примере анализа состояния районов Полтавской области комплексным методом.

In clause questions of a rating estimation of a social and economic condition of territorial unit of region are considered by the example of the analysis of a condition of areas of the Poltava area by a complex method.

Таблиця 1 – Оцінка рівня сталого розвитку районів Полтавської області

Райони	Інтегральний індекс темпів соціального зростання/ рейтинг		Інтегральний індекс темпів економічного зростання/ рейтинг		Інтегральний індекс темпів екологічного зростання/ рейтинг		Інтегральний індекс темпів сталого зростання/ рейтинг		Інтегральний індекс сталого розвитку регіону	Рейтинг регіону
Великобагачанський	0.289356	5	0.248796	13	0.020955	21	0.186369	16	13	12
Гадяцький	0.202207	5	0.416896	1	0.050541	5	0.223215	3	3.666667	3
Глобинський	0.242979	2	0.431081	2	0.083163	1	0.258020	1	1.666667	1
Гребінківський	0.310193	7	0.314930	10	0.025818	14	0.216980	6	10.33333	9
Диканський	0.317116	10	0.190506	18	0.023131	17	0.176918	19	15	15
Зіньківський	0.199982	8	0.394111	5	0.023412	16	0.205835	10	9.666667	8
Карлівський	0.232579	5	0.369663	3	0.042352	6	0.214864	7	4.666667	4
Кобеляцький	0.207058	6	0.383386	4	0.062886	4	0.217777	5	4.666667	4
Козельщинський	0.364652	3	0.173831	19	0.014529	23	0.184337	17	15	15
Котелевський	0.338638	10	0.233836	11	0.014179	24	0.195551	15	15	15
Кременчуцький	0.222638	4	0.217333	12	0.064789	3	0.168253	21	6.333333	5
Лохвицький	0.229430	5	0.412548	2	0.073364	2	0.238447	2	3	2
Лубенський	0.153750	12	0.201695	14	0.030200	11	0.128548	24	12.33333	11
Машівський	0.348039	7	0.166691	21	0.023509	15	0.179413	18	14.33333	13
Миргородський	0.154360	11	0.187839	15	0.022293	18	0.121497	25	14.66667	14
Новосанжарський	0.265698	4	0.337681	7	0.038281	8	0.213887	8	6.333333	5
Оржицький	0.363183	1	0.209261	14	0.039303	7	0.203916	11	7.333333	6
Пирятинський	0.253382	7	0.380260	6	0.034783	9	0.222808	4	7.333333	6
Полтавський	0.188473	7	0.423822	2	0.025873	13	0.212723	9	7.333333	6
Решетилівський	0.308414	5	0.199800	16	0.018381	22	0.175532	20	14.33333	13
Семенівський	0.267587	6	0.173813	20	0.022234	19	0.154545	23	15	15
Хорольський	0.228542	5	0.323700	9	0.034765	10	0.195669	14	8	7
Чорнухинський	0.476122	7	0.110381	22	0.006399	25	0.197634	12	18	17
Чутівський	0.261597	9	0.195142	17	0.022212	20	0.159650	22	15.33333	16
Шишацький	0.216527	12	0.347684	8	0.028280	12	0.197497	13	10.66667	10

УДК 334.716

О.П. Косенко, асп., И.В. Горбатенко, асп.
Национальный технический университет ХПИ

Трансфер технологий как экономическая категория

В статье проанализирована предпосылка разработки специальных схем управления инновационным процессом применительно к условиям переходной экономики, обеспечивающих эффективное взаимодействие между приватизированными промышленными предприятиями и находящимися в госсекторе научными учреждениями, в т.ч. зарубежный опыт в области организации передачи технологий.
трансфер, технология, инновационный процесс, передача технологий, экономика

Негативные последствия кризисных явлений в экономике Украины привели к значительному разрушению научно-технологического потенциала нашего государства. Заметно усложнились условия проведения научных исследований и разработок, внедрение новых современных технологий в производство. Спрос на результаты научной и научно-технической деятельности сегодня очень невелик [1].

Ставка на инвестиционную поддержку отмирающих технологических укладов, неминуемо приводящая к удорожанию новой техники, опережавшему росту ее производительности, стимулировала не только инфляционные тенденции, связанные с нарастанием инфляции издержек, но и структурные перекосы, вызванные более быстрым развитием отраслей. Заметим, что удорожание продукции, опережавшее рост ее потребительских свойств, в известной мере являлась также следствием преобладавшей в командной экономике системы хозяйствования (в частности, затратного подхода к оценке деятельности предприятий. Однако решающая роль принадлежала технико-экономической политике, отдающей приоритет технологиям, находящимся в последней фазе жизненного цикла. С началом экономических преобразований увеличился разрыв в ценах между живым и осуществленным трудом, а административный контроль органов государственной власти за надлежащим состоянием информационного производства оказался во многом утрачен [2, с.10-11]. Поэтому разработанные технологии (как в форме патентов и лицензий, так и в виде готовых образцов) не могут найти применение. Узость внутреннего рынка наукоемкой продукции, неспособного обеспечить сколько-нибудь стабильный ее выпуск, требует активных действий государства по поддержанию сферы информационного производства, не имеющий в период кризиса никаких реальных стимулов к существованию, которые вытекали бы из природы рыночных отношений. Следовательно, до тех пор пока рост информационного производства не будет вызван устойчивым спросом на его продукт, определенный технологический уровень производства неминуемо должен поддерживаться преимущественно усилиями государства.

Время от времени предпринимаются попытки убедить широкую общественность в том, что необходимо найти разумный компромисс между вложением средств в стабилизацию экономики и затратами на социальную сферу, то есть совместить достижение этих двух трудносовместимых целей.

Однако, невзирая на все существующие трудности, Украина пока еще не только сохраняет значительный научно-технический потенциал, но и имеет возможности для обеспечения его развития. Необходимым условием реализации такой возможности является проведение комплекса мероприятий, важное место и роль среди которых

занимает организация системы трансфера (передачи) технологий, т.е. создание условий для продвижения наукоемких, инновационных продуктов как на внутренний, так и международный рынки. При описании технологии важно показать как используются технологии, которые сейчас служат для удовлетворения потребности потребителей, тех же, что собирается удовлетворять и новые технологии. Это важно для выявления слабых и сильных сторон технологии и выявления новых ниш рынка, также для понимания как нужно организовывать систему сервиса технологий, продвижения на рынок и распределения. При этом экспорт имеет особое значение: расширение структуры экспорта за счет трансфера отечественных высоких технологий создает условия для долговременного международного сотрудничества.

Понятия «технология» и «трансфер» определяются как теоретиками, так и практиками в этой области множеством различных способов.[3] При этом несмотря на различие в формулировках обычно полагается, что «технология» не обязательно представляет собой нечто овеществленное, но «трансфер» непременно является результатом действий человека. В сущности, технология представляет собой информацию, предназначенную для использования и достижения какой-либо цели, или же знания о том, как сделать что-либо. Трансфер же представляет собой движение технологии с использованием каких-либо информационных каналов от одного его индивидуального или коллективного носителя к другому. Трансфер технологий подразумевает применение знаний, целевое их использование, являясь особенно сложным видом коммуникации, поскольку зачастую требует слаженных действий двух и более индивидуумов или функциональных ячеек, разделенных структурными, культурными и организационными барьерами. Трансфер технологий должен рассматриваться как процесс взаимодействия и взаимообмена информацией между людьми в течение продолжительного периода времени[4, с. 19-21].

Таким образом трансфер технологий - это современные взаимоотношения между наукой и промышленностью, знаниями и опытом, технологическими процессами и выпускаемой продукцией, включая создание условий, как на законодательном, так и на организационном уровне, для использования научного и научно-технического потенциала научно-исследовательских учреждений экономики. Международный трансфер технологий – это процесс коммерциализации интеллектуального продукта, результатов научных исследований и научно-технических разработок, интеллектуальной собственности на мировом рынке вплоть до создания совместно с зарубежными компаниями или по их заказу новых технологий различного назначения, участие как в долговременных (фундаментальных), так и краткосрочных (прикладных) научно-технических проектах, направленных на удовлетворение потребностей современного международного рынка.

Развитые страны, используя трансфер технологий, стремятся изменить как свои позиции, так и структуру своего присутствия на международном рынке, осуществляя тем самым вовсе не административное влияние на структуру производства товаров и услуг национального частного сектора экономики. Для стран переходного периода развитие трансфера технологий может быть шагом на пути реструктуризации экономики, способом увеличения экспортных поступлений в государственный бюджет.

В отличие от практики других стран в Украине трансфер технологий пока еще не нашел своего развития.

Отсутствие в Украине трансфера технологий как системы, создает благоприятные условия для продажи за бесценок за рубеж наших новейших технологий, что, в свою очередь, является причиной сокращения объемов зарубежного инвестирования и никоим образом не способствует приобретению так необходимого для развития отечественного производителя опыта международной кооперации.

Отсутствие опыта трансфера технологий или нежелание его приобрести со временем приведет к тому, что из-за морально устаревшей или неразвитой индустриальной базы товары и услуги массового спроса будут иметь очень низкое качество, затраты производства не будут окупаться, экспорт станет проблематичным, исчезнет импорт, что, естественно, скажется и на международных взаимоотношениях.

Если коротко подвести итоги опубликованных ранее аналитических материалов, то можно сделать следующие выводы.

За прошедшее десятилетие наука Украины понесла существенные потери. Общее бюджетное финансирование сферы научно-исследовательских работ снизилось с 0,82% ВВП в 1992 году до 0,34% в 2001 году [4, с.13] и сегодня затраты на одного украинского исследователя составляют не намного больше 2 тыс. долларов США, при 195 тис. долларов в США, 172 тис. во Франции, 142 тис. в Японии и 8 тыс. – в России. За эти же годы число специалистов, непосредственно занятых исследованиями и разработками, сократилось с 295 тыс. человек до около 120 тыс., ежегодно со страны эмигрирует несколько тысяч специалистов (в том числе больше 700 докторов и кандидатов наук) [5, с.20-28].

Система грантов, получившая в последние годы развитие в нашей стране, а также участие наших ученых в международных конкурсах и проектах не в состоянии заменить трансфер технологий. Гранты и участие в проектах и конкурсах (даже в международных) способствует лишь увеличению личного уровня потребления, при этом средства в бюджет проступают, в лучшем случае, в виде налогов. Кроме того, предоставляя иностранным компаниям отечественные научные и научно-технические разработки как условие контракта разового гранта или как результат или разового участия в зарубежных, международных проектах, Украина лишает себя возможности принимать участие в реализации полученных таким образом результатов на международном рынке в виде массового продукта.

Изучение опыта создания механизма коммерциализации интеллектуального продукта, в частности в Российской Федерации, свидетельствует о том, насколько сложной и многогранной является такая задача. В отличие от Российской Федерации, где приняты Закон РФ "О военно-техническом сотрудничестве", Указ Президента России "О государственной политике по вовлечению в хозяйственный оборот результатов научно-технической деятельности и объектов интеллектуальной собственности в сфере науки и технологий", а также созданы соответствующие органы центральной исполнительной власти (Ростехнологиии, Росвооружение), в Украине эти вопросы не решены даже на межотраслевом уровне.

Именно поэтому предполагается сконцентрировать свои усилия на создании национальной системы трансфера технологий, включая нормативно-правовое и организационное обеспечение таких этапов: создание интеллектуального продукта. В грядущей международной экономике реализация технологических инноваций потребует быстрых действий и интегрированного подхода, сочетающего технологические, управленческие, культурные и политические аспекты. Этот подход должен базироваться на принципиально новых методах и решениях, позволяющих правительству, производственным предприятиям, рабочим и ученым работать вместе, не взирая на государственные границы.

Научные и научно-технические разработки должны удовлетворять существующий спрос, поскольку нет смысла тратить государственные средства на производство неконкурентной продукции. Отсюда, механизм коммерциализации в рамках государства должен основываться на маркетинге, включая создание адекватной правовой структуры, предназначенной для сохранения конкуренции. С другой стороны, конкуренция в сочетании с сотрудничеством научных и технологических организаций

может стать важным источником новых возникающих отраслей промышленности. При этом эффективные процессы коммерциализации требуют более тесного взаимодействия государственных и частных лабораторий и университетов разных стран. При этом маркетинг следует понимать как процесс планирования и воплощения замысла по разработке того или иного продукта, ценообразования, продвижения товаров и услуг посредством обмена к покупателю, удовлетворяя потребности как отдельных лиц, так и организаций; процесс, охватывающий всю цепочку "идея-реализация" и ориентированный на удовлетворение целей потребителей. Решение вопросов, связанных с приобретением прав на объекты интеллектуальной собственности и поддержанием их в силе, а также вопросов их защиты;

Для сохранности и обогащения научно-технического потенциала государства, международного обмена современными технологиями, привлечения в экономику страны иностранных инвестиций не менее важными являются надежные гарантии охраны и защиты интеллектуальной собственности, стимулирующие инновационный процесс путем предоставления ее владельцу монополии на использование объекта охраны в течение определенного срока, в результате чего владелец интеллектуальной собственности получает выгоду в виде дохода, а общество – возможность более полно удовлетворить свои потребности за счет использования соответствующего объекта в производстве.

Между тем, действующая в Украине нормативная база правовой охраны и использования результатов творческой деятельности (законодательство об интеллектуальной собственности) дает возможность превратить интеллектуальные ресурсы предприятий в объекты интеллектуальной собственности и применять затем для получения дополнительного дохода. Оригинальную и ценную для предприятия информацию, как правило, всегда можно оформить в объект интеллектуальной собственности, используя авторско-правовой, патентно-правовой механизм охраны и засекречивания.

Создание условий для цивилизованного использования интеллектуального продукта (объектов интеллектуальной собственности), внедрение механизма трансфера технологий в структуру государственного хозяйствования.

Что касается внедрения механизма трансфера технологий в структуру государственного хозяйствования, то тут наиболее интересным нам представляется опыт США. Начиная с 1980 г., Правительство США передало все свои права на результаты научных и научно-технических разработок их авторам и предоставило налоговые и другие льготы фирмам, использующим инновации в своем производстве. Кроме этого, все федеральные лаборатории создали специальные офисы трансфера технологий. В результате эффект был потрясающим: за несколько лет количество выданных патентов возросло в десять, а проданных лицензий – в сотни раз.

Вследствие резкого сокращения государственного финансирования, демонтажа существовавших раньше отраслевых научно-производственных связей, а также возрастающей конкуренции с заграничными разработками, в отечественной научно-технической сфере возникла проблема материализации результатов своей деятельности. Особо остро эта проблема возникла в связи с необходимостью выхода на международные технологические рынки и интеграции в существующие сети международной кооперации.

Попытки овладения заграничными рынками научно-технической продукции ярко продемонстрировали также расхождения представлений о технологии, как о товаре, у отечественных и заграничных разработчиков и производителей такого товара. Если наши специалисты называют технологией разработку (технологический процесс, оборудование), в которой решены те или иные научные и инженерные задачи, то в

рыночном понятии технология – это система, полностью готовая к непосредственному использованию у покупателя, и относительно которой у последнего гарантированно не возникает проблем технического или правового характера. Поэтому отечественные технологии с этого взгляда – это скорее полуфабрикат, а не конечный продукт.

Учитывая сказанное, одной из наиболее актуальных и неотложных задач является создание централизованного органа, основной функцией которого должна быть организация в рамках государства трансфера новейших технологий. Основными составляющими стратегии и методов работы такого централизованного органа должны стать: формирование базы данных научных и научно-технических проектов, основой которых являются инновации; отбор проектов, в результате которых должны появиться объекты, имеющие определенную рыночную нишу или уникальные потребительские свойства и обладающие патентной чистотой и промышленной применимостью; осуществление мероприятий по приобретению и поддержанию прав на объекты интеллектуальной собственности, созданные в результате реализации таких проектов; организация финансирования таких проектов и продвижения результатов, полученных в результате их реализации на рынок, при этом техника финансирования может включать, в частности создание стартовых компаний с распределением прав на объекты интеллектуальной собственности .между спонсором (инвестором) проекта и автором (авторским коллективом) той или иной разработки.

Такой орган будет выполнять функции сбора данных о принадлежащих государству высоких технологиях, вести соответствующий реестр, а также осуществлять мероприятия по приобретению и поддержанию прав на объекты интеллектуальной собственности, созданные в результате научных и научно-технических проектов, по оценке стоимости интеллектуального продукта и др. Однако, следует понимать, что реализация этих планов зависит не только от нас, но и от непосредственного участия всех заинтересованных министерств и ведомств, согласованности действий органов законодательной и исполнительной власти, а также от принципиальной позиции и решительности последней.

Хотя зарубежный опыт передачи технологий не может служить панацеей от всех бед украинской экономики, он заслуживает внимательного изучения, особенно, в части обеспечения эффективного использования общественных ресурсов.

Одной из центральных задач государственной инновационной политики должно стать всемерное стимулирование передачи создаваемых в госсекторе технологий промышленным предприятиям. После изменения формы собственности большинства предприятий оборвались многие поддерживавшиеся ранее централизованно связи в цепочке «фундаментальные исследования – поисковые и прикладные исследования – опытно-конструкторские разработки – внедрение новой наукоемкой продукции в производство». Вместе с тем формирование новой инновационной инфраструктуры, отвечающей основным принципам рыночных отношений, еще далеко не завершилось.

Основная часть научно-исследовательских учреждений продолжает оставаться в госсекторе. Изменить их форму собственности при сохранении научного профиля деятельности в ближайшее время вряд ли удастся. Это связано с тем, что, во-первых, спрос на научную продукцию со стороны отечественных предприятий пока просматривается слабо, во-вторых, сам рынок не в состоянии обеспечить получение необходимого научного задела на будущее.

Отсюда вытекает необходимость разработки специальных схем управления инновационным процессом применительно к условиям переходной экономики, обеспечивающих эффективное взаимодействие между приватизированными промышленными предприятиями и находящимися в госсекторе научными учреждениями. Именно здесь может пригодится зарубежный опыт в области

организации передачи технологий.

Необходимой предпосылкой для использования этого опыта является создание соответствующей инновационной инфраструктуры. Это, в частности, специализированные научные центры и инновационные фирмы, которые бы обеспечивали превращение новых перспективных научных идей в продуктовые и технологические нововведения новая законодательная база, поощряющая инновационное предпринимательство и гарантирующая защиту прав интеллектуальной собственности; научные (инновационные) парки; развитая сеть венчурных фондов и необходимые для них налоговые льготы; рынок акций малых внедренческих фирм и другие элементы инновационной инфраструктуры, еще не получившие достаточного развития в Украине, но хорошо зарекомендовавших себя в практике индустриально развитых стран.

Трансфер технологических возможностей требует знания конструктивных возможностей и особенностей оборудования и продуктов, выбора персонала, способного управлять и учитывать многочисленные культурные влияния на взаимоотношения персонала внутри компании-источника технологии с компанией-получателем.

Список литературы

1. Лукомский В., Федченко Л. К вопросу о трансфере технологий // Материалы III Международной практической конференции. - Украина, Алушта, 1999.
2. Петрушенков А. Оценка коммерческой привлекательности проекта //Технологический бизнес, М. - 1999. №1.
3. Трансфер, технологий и эффективная реализация инноваций / Общая редакция и составление д.т.н. - Фонштейн Н.М./ М.: АНХ.– 1999. – 294с.
4. Про підсумки роботи міністерства освіти і науки в сфері наукової, науково-технічної та інноваційної діяльності за 2001 рік. Доповідь Першого заступника міністра освіти і науки України Яцківа Я.С. - К., 2001рік.
5. Науково-технічний потенціал України: стан, проблеми, перспективи розвитку /За науковою редакцією д-ра екон. наук. Малицького Б.А./.- Київ: Центр досліджень науково-технічного потенціалу та історії науки ім. Г.Н.Доброва НАН України, 2000р.

У статті проаналізована передумова розробки спеціальних схем управління інноваційним процесом стосовно до умов перехідної економіки, що забезпечують ефективну взаємодію між приватизованими промисловими підприємствами і науковими установами, які знаходяться в держсекторі, у т.ч. закордонний досвід в області організації передачі технологій

In clause the precondition of development of special schemes of management by innovative process with reference to conditions of the transitive economy, providing effective interaction between the privatized industrial enterprises and scientific institutes taking place in a state sector, including foreign experience is analysed in the field of the organization of transfer of technologies.

УДК 339:004.738.5

М.І. Попова, канд.техн.наук
Кіровоградський національний технічний університет

Електронний бізнес в Україні

В статті розглянуто ситуацію, що склалася нині в Україні у сфері електронного бізнесу та визначені стримуючі фактори і шляхи розвитку електронного бізнесу в країні.
електронний бізнес, електронна комерція, електронна торгівля, платіжна картка, Інтернет-технології, телекомунікації

Основою будь-якого виду сучасного бізнесу є ті чи інші засоби комунікації. Інтернет сьогодні – це такий же засіб комунікації, як телебачення, радіо чи періодичні видання. Для нього характерна така місткість, інтерактивність і охоплення регіонів, що недоступна для будь-яких інших засобів масової інформації. Таким чином, якщо газети виходять певним тиражем у окремому регіоні, а телебачення – у межах будь-якої країни чи регіону, то мережа Інтернет – це засіб комунікації без кордонів.

Виникає питання: “А що таке електронний бізнес?”. Електронний бізнес – це ділова активність, що використовує можливості глобальних інформаційних мереж для перетворення внутрішніх і зовнішніх зв’язків компанії з метою створення прибутку. Електронний бізнес треба розглядати як систему взаємопов’язаних елементів: електронної комерції, електронного маркетингу та електронного постачання. Але, так як електронна комерція є основною складовою електронного бізнесу, то в сучасній літературі часто ці поняття використовують як рівнозначні.

Разом із впровадженням нових технологій, компанії матимуть змогу краще прогнозувати свій бізнес та ефективно відслідковувати попит. Тому для ведення електронної комерції компанії повинні досягнути певного рівня упорядкованості власних бізнес-процесів.

Сфера електронного бізнесу в Україні знаходиться на етапі розвитку. Вітчизняні суб’єкти підприємницької діяльності мають незначний досвід у використанні можливостей електронного бізнесу і, як наслідок, програють у конкурентній боротьбі. Тому організації та підприємства потребують розробок, які змогли би допомогти їм використовувати мережу Інтернет з метою підвищення ефективності їх діяльності. На це звертають увагу багато вчених [1-4]. Але для найшвидшого включення України в міжнародні системи електронної торгівлі необхідно звернути увагу на те, без чого неможливий розвиток електронної комерції. Тому метою даної роботи є оцінка стану електронного бізнесу в Україні на сьогодні, виявлення стримуючих факторів розвитку та означення умов, без яких неможливий розвиток України в галузі електронної комерції.

Електронна комерція, що з’явилася в останнє десятиріччя в більшості розвинутих країн світу, сьогодні перетворилася на потужний чинник росту світової економіки, а також підйому національних економік. США як перша країна, що використовує технології електронної комерції, є на сьогодні світовим лідером у цій сфері. Тенденції електронної комерції в Європі найближчим часом розвиватимуться в напрямку зміцнення і росту Інтернет-економіки. В найближчі два роки очікується триразове збільшення користувачів електронної комерції. Це спричинить збільшення обсягів продаж у 20 разів. Стрімке зростання числа користувачів Інтернету призведе до того, що в цьому регіоні світу половина населення буде мати доступ до Інтернету.

Найбільший ринок електронної комерції характерний для Німеччини (30% загального обсягу), далі йдуть Великобританія (23%) та Франція (9%) [5].

Розвиток систем електронної комерції в Україні стримується через недостатньо широке розповсюдження електронних грошей та не завжди безпечним застосуванням пластикових карток. Через підвищений рівень ризику електронного бізнесу не кожний банк відкриває рахунки для прийняття грошей на них через мережу Інтернет. Тому найчастіше українські онлайнові компанії та фізичні особи застосовують платіжні системи на основі електронних грошей замість пластикових карток.

Для повної реалізації електронної комерції в Україні необхідно вирішити такі основні проблеми: низька платоспроможність населення; слабка розвиненість системи постачання товарів та відсутність юридичних норм та положень; питання, які стосуються права власності для товарів, що розповсюджуються електронним способом, конфіденційності особистих даних і наявності сертифікаційних систем.

Треба відзначити, що в останні роки багато українських банків стали надавати держателям платіжних карток на своїх банкоматах широкий комплекс додаткових послуг: оплата послуг операторів мобільного зв'язку, наперед оплачені послуги операторів міжнародного зв'язку, послуги Інтернет-провайдерів, страхувальників, комунальні платежі тощо. Водночас до останнього часу банки, хоча й закуповували банкомати з депозитною функцією (приймання готівкових коштів), практично її не виконували і такої послуги не надавали клієнтам.

Отже, про повноцінний розвиток ринку платіжних карток за підсумками 2003 р. наразі говорити зарано, оскільки вони ще не стали для населення реальним платіжним засобом, хоч оборот з їх використанням у торгово-сервісній мережі збільшився майже вдвічі протягом минулого року.

Робота платіжних систем в Україні свідчить, що картки в основному використовуються для отримання готівки, тому надзвичайно важливою є державна підтримка карткового бізнесу – створення необхідних умов для поліпшення структури грошового обігу за рахунок масових безготівкових платежів із використанням карток і скорочення частки готівкових розрахунків [2].

За останні роки зростання українського сегменту Інтернету (UAnet) відзначається в усіх напрямках. Аудиторія UAnet подвоювалася щороку за останні три роки і за різними оцінками складає від 2% до 4% населення. UAnet – це понад 12 тис. українських сайтів, які у вересні 2001 року відвідали 2,18 млн. чол. Відзначається щомісячне зростання відвідувачів UAnet більше ніж на 15%. Регулярна аудиторія користувачів UAnet, що проживають в Україні, - 450 тис. чол., а користувачів Інтернету в Україні – від 750 тис. до 2 млн. чол. [6].

Оскільки рівень розвитку країни оцінюється за рівнем її інформатизації і ріст інформаційних технологій та Інтернет прямо впливають на економічне зростання країни, завданням України найближчим часом є якнайшвидше включитися в системи міжнародної електронної торгівлі і підтримувати ріст Інтернет-економіки у всіх сферах економічної діяльності.

Основна перевага електронної торгівлі полягає в тому, що вона створює можливості для зниження витрат. Використання сучасних інформаційних технологій у торгівлі дає змогу значно підвищити оперативність отримання інформації, особливо у міжнародних і міжрегіональних відносинах. Помітно скорочується цикл виробництва і продажу, усуваються посередники, що значно знижує споживчу вартість товару. З впровадженням дешевих засобів комунікацій зменшуються витрати, пов'язані з обміном інформації.

Використання Інтернет-технологій в електронній торгівлі дає компанії можливість легко і швидко інформувати партнерів та клієнтів про продукти і послуги,

вона стає для них відкритішою. При цьому головними проблемами подальшого розвитку електронної комерції залишаються довіра, законодавство і безпека.

Для найшвидшого включення України в міжнародні системи електронної торгівлі необхідно сконцентрувати зусилля суспільних інститутів і урядових структур у досягненні певних умов, без яких неможливий розвиток України в галузі електронної комерції:

а) Наявність достатнього числа користувачів Інтернет на рівні 10% населення, що, на підставі закордонного досвіду, може вважатися критичною масою подальшого росту користувачів, попиту на Інтернет-послуги, росту реклами й електронної торгівлі.

б) Широке впровадження базового устаткування, комп'ютерів і телекомунікацій, що забезпечить належний рівень розвитку інфраструктури телекомунікацій, ступінь персоналізації телекомунікацій, нарощування їх потужності.

в) Досягнення світових стандартів у галузі програмного середовища, мережевих протоколів, програмних мов передачі й опрацювання даних.

г) Стимулювання якнайшвидшого розвитку інфраструктури мережі: розвиток Інтернет-магазинів, мережевих бізнес-структур в усіх сферах бізнес-операцій, операторів мережі на базі законодавчих і регламентуючих заходів. Створення двох-трьох великих національних Інтернет-порталів.

д) Якнайшвидше впровадження професійних та загальних знань і навичок роботи в мережі Інтернет на всіх рівнях освітньої системи.

є) Розвиток внутрішнього споживчого ринку, поліпшення купівельної спроможності населення шляхом досягнення стійкого економічного росту.

Сьогодні у зв'язку з розвитком інформаційно-телекомунікаційних технологій найбільш гостро постає питання про технологічне відставання, що збільшується, для країн, що розвиваються, від розвинутих країн стосовно світових процесів Інтернет-технологій і електронної комерції.

Для всіх краї в майбутньому буде особливо важливим те, наскільки вони включені або не включені в процеси міжнародної електронної торгівлі. Особлива роль належить державі в організації інформаційної політики, забезпеченні особистої безпеки громадян України, контролі інформаційних процесів і потоків та взаємовідносин Інтернету із політичними і суспільними інститутами, органами масової інформації.

Список літератури

1. Дяченко В., Гута А. Передумови переходу до широкого використання електронної комерції в Україні // Вісник Тернопільської академії народного господарства. – Тернопіль: Економічна думка, 2002. – Вип. 8-2. – С. 172-174.
2. Харченко В. Підсумки діяльності банків України на ринку платіжних карток у 2003 році // Вісник НБУ, квітень 2004. – С. 24-29.
3. Кравець В. Інтернет-комерція в Уераїні // Вісник НБУ, березень 2004. – С. 9-12.
4. Решетніков П. Досвід використання інформаційних технологій у банківській справі // Вісник НБУ, квітень 2004. – С. 40-43.
5. European information technology observatory, EITO-2000. – Frankfurt on Main, 2000.
6. http://www.gs.spylog.com.ua/research/Uanet-2001-10-11.html.

В статье рассмотрена ситуация, сложившаяся в Украине на данный час в сфере электронного бизнеса, определены сдерживающие факторы и пути развития электронного бизнеса в стране.

In clause the situation developed in Ukraine at the given o'clock in sphere of electronic business is considered, deterrents and ways of development of electronic business to the country are determined.

УДК:336.1.07:631

Т.О. Терещенко, проф.
Київський національний технічний університет
Л.В. Саловська, канд. екон. наук
Кіровоградський національний технічний університет

Обгрунтування впливу зміни розміру мінімальної заробітної плати на її ряд розподілу

В статті розглянуто вплив зміни реальної величини мінімальної заробітної плати на її ряд розподілу на прикладі Кіровоградської області.
регіон, сільське населення, доходи, реальна мінімальна заробітна плата, законодавчо встановлена мінімальна заробітна плата, трансформація, ряд розподілу

Сучасні умови соціально-економічного розвитку України потребують нестандартних підходів при вирішенні завдань, пов'язаних з підвищенням ефективності регіонального регулювання, що обумовлюється тенденціями децентралізації і регіоналізації економіки. Досягнення стабільності державного устрою потребує забезпечення економічної, фінансової самостійності регіонів та їх самодостатності. Так як регіони України економічно неоднорідні, що зумовлено різними природно-географічними, ресурсними, соціальними, етнічними та політичними аспектами, посилюється актуальність розгляду питань регулювання рівня доходів сільського населення у розрізі регіонів.

В Україні застосовуються різні механізми регулювання рівня доходів сільського населення. Однак цей процес здійснюється без належного науково-методологічного забезпечення, що негативно позначається на умовах життя сільського населення. Напруженість ситуації посилюється у зв'язку з відмовою держави від засобів регулювання, які існували за радянських часів, і неспроможністю ринкових регуляторів працювати на повну силу.

Проблема регулювання рівня доходів у ринкових умовах потребує, насамперед, формування концептуальних засад такого регулювання, створення дієвого фінансового механізму, який би сприяв підвищенню загального рівня доходів і зменшенню його диференціації по групах сільського населення.

Теоретичні, методологічні, методичні та практичні аспекти регулювання рівня доходів населення ґрунтовно вивчало багато зарубіжних й вітчизняних вчених, як Л. Ерхард, Дж.Кейнс, С. Кларк, Ю. Краснов, Л. Краснолуцька, Л. Лестер, М. Лощінін, А. Маршал, В. Райцін, Г. Саркісян, В. Соколінський, Г. Форд, М. Фрідмен, Дж. Хікс та інші. Проводились дослідження макроекономічних аспектів непрямого регулювання рівня доходів сільського населення шляхом формування міжгалузевих економічних відносин на основі норми прибутку, пільгового оподаткування і кредитування, а також застосування інших фінансових важелів. Важлива роль в економічній літературі відведена проблемам регулювання рівня окремих видів доходів населення, зокрема сільського.

Але, слід відмітити, що не отримали подальшого розвитку питання впливу зміни реальної величини мінімальної заробітної плати на загальну диференціацію доходів населення.

Специфіка визначення рівня диференціації доходів населення полягає в тому, що підвищення мінімальної заробітної плати майже завжди пов'язано з певним збільшенням заробітної плати більш високого рівня. Розглянемо дану трансформацію на прикладі Кіровоградської області.

За нашою думкою, доцільно звести задачу до розрахунку очікуваної трансформації всього базисного ряду розподілу (його “стиснення” і “зсунення”) з врахуванням заданої зміни мінімального рівня ряду.

Розв’язання цієї задачі значно полегшується, якщо базисний ряд розподілу відобразити у вигляді строго упорядкованого ряду чисел. Стосовно заробітної плати – це геометрична прогресія, знаменником якої є величина ξ.

Отже, постановка задачі така: на основі базисного ряду розподілу доходів населення необхідно розрахувати прогнозний ряд при умовах:

$$x_{\min}(\alpha) \to x'_{\min}(\alpha); \quad x_{\max}(1-\beta) \to x'_{\max}(1-\beta),$$

де $x_{\min}(\alpha)$ - умовний мінімум базисного ряду;

$x_{\max}(1-\beta)$ - умовний максимум базисного ряду;

$x'_{\min}(\alpha)$ і $x'_{\max}(1-\beta)$ - відповідно ті ж значення для ряду, що буде розраховуватись, причому $x'_{\min}(\alpha) > x_{\min}(\alpha)$, а $x'_{\max}(1-\beta) \geq x_{\max}(1-\beta)$.

Розв’язання цієї задачі базується на методах перетворення розподілу першого і третього родів. Функціональний зв’язок між інтервалами, які треба знайти з базисними будується на припущенні лінійного росту логарифмів заробітної плати на протязі певного періоду.

При цьому алгоритм моделі буде мати вигляд:

1. Базисний ряд розподілу перераховуємо в ряд, інтервали якого зростають в геометричній прогресії. Для цього:

1.1. Визначаємо знаменник регресії: $\tau = n - 1\sqrt{\frac{x_{\max}(1-\beta)}{x_{\min}(\alpha)}}$,

де n - число груп інтервалу базисного ряду розподілу.

Таблиця 1 – Розрахунок знаменника регресії у числових значеннях

	I	J	B	C	Q
1	Загальна сума по групі, грн.	кумулята	нижня межа	верхня межа	τ
2	546564	546564	0	49,38	3,210476155
3	4979169	5525733	49,38	180	
4	12281922	17807655	180	361,55	
5	22017114	39824769	361,55	601,73	
6	34482906	74307675	601,73	906,2	
7	49278233	1,24E+08	906,2	1227,77	
8	64562503	1,88E+08	1227,77	1596,12	
9	85482183	2,74E+08	1596,12	2160	
10	120007392	3,94E+08	2160	3188,55	
11	233395374	6,27E+08	3188,55	1789271	
	=СУММ(I2:I11)				

1.2. Розраховуємо інтервали ряду: $x_i = x_{\min}(\alpha)\tau^{i-1}$;

де i – номер групи інтервалу.

1.3. Визначаємо частоти ряду, що розраховується на основі методу перетворень першого роду.

2. Розраховуємо інтервали планового ряду розподілу, для чого:

2.1. Визначається τ': $\tau = n - 1\sqrt{\frac{x_{\max}(1-\beta)}{x_{\min}(\alpha)}}$.

2.2.Розраховуються x'_i: $x'_i = x'_{\min} \ \alpha(\tau')^{i-1}$.

3. За допомогою перетворення першого роду розраховується плановий ряд розподілу в звичайних інтервалах.

Таблиця 2 – Розрахунок планового ряду розподілу в звичайних інтервалах в числових значеннях

	U	V	W	Y
1	Діапазон X'	нижня межа	верхня межа	Середня заробітна плата
2	менее 165	0	165	82,5
3	165-463,27	165	463,2748	314,1374
4	463,27-1300,7	463,2748	1300,748	882,0114
5	1300,7-3653	1300,748	3652,145	2476,447
6	3653-10254	3652,145	10254,22	6953,183
7	10254-28791	10254,22	28791,04	19522,63
8	28791-80837	28791,04	80837,35	54814,2
9	80837-226969	80837,35	226969,1	153903,2
10	226969-637267	226969,1	637267	432118,1
11	637267-1789271	637267	1789271	1213269

Для більшої наочності зобразимо це графічно:

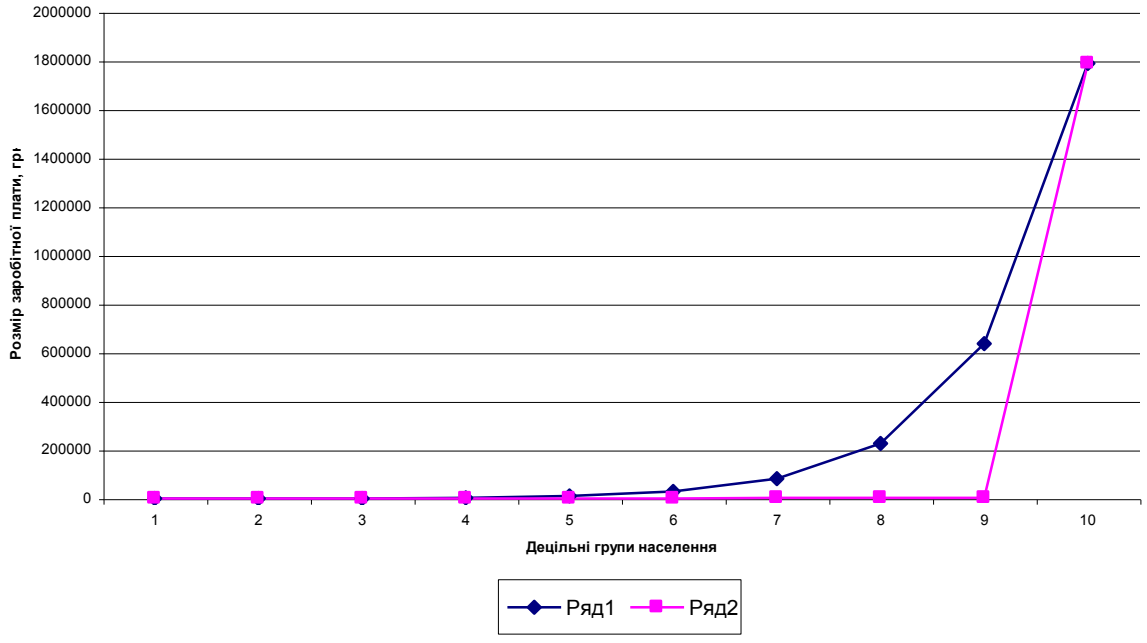


Рисунок 1 – Трансформація базисного ряду при зміні мінімального рівня на прикладі Кіровоградської області

Зауважимо, що на даному рисунку ряд 1 – реальна диференціація заробітної плати, ряд 2 – теоретична диференціація заробітної плати після встановлення її на рівня законодавчо прийнятої.

Отже, при підвищенні мінімального рівня до встановленого законодавчим шляхом спостерігається вирівнювання ряду розподілу.

Для спрощення розрахунку можна скористатися не абсолютним рівнем заробітної плати, а її логарифмами, для чого застосовується перетворення третього роду:

$$\lg x_i = \lg x_{\min}(\alpha) + (i-1)\lg\tau;$$
$$\lg x_i = \lg x'_{\min}(\alpha) + (i-1)\lg\tau.$$

Звідси:

$$\lg x_i - \lg x_{\min}(\alpha) = (i-1)\lg\tau = (i-1)\cdot\left[\lg x_{\max}(1-\beta) - \lg x_{\min}(\alpha)\right];$$
$$\lg x'_i - \lg x'_{\min}(\alpha) = (i-1)\lg\tau' = (i-1)\cdot\left[\lg \bar{x}'_{\max}(1-\beta) - \lg x'_{\min}(\alpha)\right].$$

Відношення другого виразу до першого дорівнює:

$$\frac{\lg x'_i - \lg x'_{\min}(\alpha)}{\lg x_i - \lg x_{\min}(\alpha)} = \frac{\lg x'_{\max}(1-\beta) - \lg x'_{\min}(\alpha)}{\lg x_{\max}(1-\beta) - \lg x_{\min}(\alpha)}.$$

Позначимо праву частину виразу через А, тоді одержимо формулу залежності між логарифмами інтервалів базисного та планового рядів:

$$\lg x'_i = \lg x'_{\min}(\alpha) + A\left[\lg x_1 - \lg x'_{\min}(\alpha)\right]a;$$

Величина А при різних співвідношеннях між мінімальними і максимальними рівнями може приймати значення:

1. $\frac{x'_{\min}(\alpha)}{x_{\min}(\alpha)} = \frac{x'_{\max}(1-\beta)}{x_{\max}(1-\beta)}$; $A=1$; 2. $\frac{x'_{\min}(\alpha)}{x_{\min}(\alpha)} < \frac{x'_{\max}(1-\beta)}{x_{\max}(1-\beta)}$; $A>1$;
3. $\frac{x'_{\min}(\alpha)}{x_{\min}(\alpha)} > \frac{x'_{\max}(1-\beta)}{x_{\max}(1-\beta)}$; $A<1$.

Ми розглядаємо випадок коли відбувається зростання мінімального рівня при фіксації максимального. Частіше всього на практиці зустрічається третій варіант, коли максимальний рівень зарплати зростає повільніше, ніж мінімальний, тоді робиться стискування розрахованого ряду розподілу в порівнянні з базисним.

Величина А – є коефіцієнтом трансформації ряду розподілу. Використання його спрощує процедуру розрахунку планового ряду, що включає:

1.Логарифмування базисних інтервалів заробітної плати;

2.Розрахунок А;

3.Розрахунок логарифмів планових інтервалів заробітної плати;

4.Потенціювання базисних частостей (частот) за допомогою перетворення першого роду.

Запропонована модель дозволяє прогнозувати рівень розподілу доходів населення при зміні його мінімуму, що є передумовою передбачення соціальних наслідків.

Слід зазначити, що аналогічно можна моделювати трансформацію ряду розподілу при зміні розмірів мінімальних рівнів складових структури модуля “Доходи населення”.

Список літератури

1. Абчук В.А. Экономико-математические методы: Элементарная математика и логика. Методы исследования операций. – СПб.: Союз, 1999. – 320 с.
2. Азаров Н., Бондаренко Г., Лекарь С., Лощинин М. Эконометрия физических лиц Украины // Економист. —1999. - №12. - С. 37-53.
3. Дем’яненко М.Я., Алексійчук В.М., Борщ А.Г. та ін. Фінанси в період реформування агропромислового виробництва. - К.: ІАЕ УААН, 2002. – 645 с.
4. Єріна А.М. Статистичне моделювання та прогнозування: Навч. Посібник. – К.: КНЕУ, 2001. – 170с.

В статье рассмотрено влияние изменения реальной величины минимально заработной платы на ее ряд распределения на примере Кировоградской области.

In clause influence of change of real size minimally wages on its number of distribution is considered by the example of the Kirovograd area.

УДК 338.45:63

В.С. Сотніков, канд.техн.наук, О.О. Льовочкіна
Кіровоградський національний технічний університет

Регресійна лінійна модель та прогнозування урожайності озимої пшениці

Розглянуті основні підходи до моделювання та прогнозування урожайності озимої пшениці, виділені їх переваги та недоліки. Запропонована регресійна лінійна модель, яка реалізована на базі даних по Кіровоградській області і в якій враховується вплив основних гідрометеорологічних факторів. Обговорюються можливості та методика застосування отриманої моделі для прогнозування.
регресійна модель, лінійна модель, урожайність, озима пшениця, гідрометеорологічні умови, прогноз

Майже на усіх історичних етапах розвитку нашої держави зерно було і залишається важливим джерелом її багатства, як і значної частини інших країн світу. Адже зерно належить до найпоширеніших товарів внутрішнього і світового ринку, відіграє велику роль у світовій економіці. Зернова галузь завжди була високоприбутковим виробництвом.

Сприятливі грунтово-кліматичні умови, вигідне геополітичне та територіально-економічне розташування вивели Україну в розряд провідних зернових держав світу. За розмірами посівних площ зернових і зернобобових культур досить тривалий період вона займала серед них шосте або сьоме, а за виробництвом зерна на душу населення – п’яте чи шосте місця. Зараз зернове виробництво України набуває сталої тенденції забезпечення прибуткового розвитку сільського господарства і економіки країни у цілому, тому дослідження та прогнозування урожайності озимої пшениці є досить актуальним питанням. В той же час варіації рівня урожайності є досить значними, що створює значні проблеми і обумовлює пошук оптимальних методів моделювання та прогнозування [1].

До теперішнього часу було розроблено декілька методик складання зазначених прогнозів на території України, суть яких полягає у побудові певної моделі, що враховує різні показники агрометеоумов, властивостей насіння, провідні природні і антропогенні фактори. Прикладом може бути “екологічна” модель формування врожайних властивостей насіння [2]. Під останніми в сучасному насіннєзнавстві розуміють здатність різних партій насінь того самого генотипу (сорту, гібрида) давати в рівних умовах агротехніки врожай неоднакової величини. У залежності від грунтово-кліматичних умов врожайні властивості насіння можуть відрізнятися на 4-7 ц/га, а в деяких випадках значно більше, перекриваючи сортові розходження.

В основу побудови екологічної моделі покладені результати багаторічних дослідів, проведених у польових умовах. У якості її параметрів прийняті розраховані для основних між фазних періодів, починаючи від колосіння материнських рослин, межі оптимумів агрометеопоказників, що корелюють із врожайними властивостями насінь: середня температура і відносна вологість повітря, кількість атмосферних опадів, число днів з екстремальними температурами (25^0 і вище, 10^0 і нижче) і відносною вологістю повітря (50% і нижче, 80% і вище).

Сутність методики оцінки агрометеоумов полягає у наступному. Кожен параметр моделі (показник агрометеоумов) оцінюють за п’ятибальною шкалою: 1-3 бала для формування насіння зі зниженими врожайними властивостями, 4-6 балів – для

насінь із середніми і 7-9 балів з підвищеними врожайними властивостями. При цьому максимальний бал відповідає оптимуму фактора в межах згаданих груп врожайності, а якщо показник значно відхиляється у бік екстремальних значень, він оцінюється балом нуль.

Аналіз даних врожайних властивостей насіння, обумовлених прямим іспитом і за допомогою моделі, показав, що достовірність прогнозу складає близько 70%. Достовірність методу може бути істотно підвищена за рахунок обліку інших факторів, подальшого вивчення й уточнення параметрів екологічної моделі, а також включенням у неї нових агрометеопоказників.

Існує методика складання агрометеорологічного прогнозу розроблена Українським регіональним науково-дослідним гідрометеорологічним інститутом [3]. Модель врожайності відбиває процеси інтенсифікації сільськогосподарського виробництва за ряд років разом із процесами формування врожайності протягом вегетації по інтервалам місячної і більшої завчасності.

Основою моделі є формула структури врожаю зернових культур А.А. Сапегіна (уточнена М.С. Савицьким) з урахуванням ролі оптимальних величин продуктивності і закономірностей їхньої динаміки. Разом з тим, кожний з елементів врожайності відповідно до біологічних властивостей рослин піддається змінам. Він може відрізнятися від оптимальної характеристики внаслідок впливу родючості ґрунту, гідрометеорологічних величин, агротехнічних прийомів і інших причин. Ці відмінності і відхилення основних факторів від оптимумів і на основі законів оптимуму і мінімуму обумовлюють умови врожайності.

Описані положення у виді математичних гіпотез покладені в основу моделі врожайності. Середня ймовірність прогнозу за описаною методикою складає 88%.

Запропоновані вище методи мають суттєві недолік: вони потребують експериментальних даних, одержаних в польових умовах. Збирання таких даних, особливо взимку та за несприятливих погодних умов є досить серйозною проблемою. Виникають також проблеми, пов’язані з характерною для сучасного стану економіки значною нерівністю в можливостях та умовах господарювання, що дає значні розбіжності даних і, отже, породжує ряд питань при встановленні їх об’єктивних значень.

Існує методика прогнозування урожайності, що ґрунтується на вивченні тривалих коливань в часових рядах урожайностей [4]. При цьому ряди динаміки представляються у формі ланцюгових індексів, які характеризують коливання урожайності, а також у формі мажорантних співвідношень динаміки урожаїв. На думку авторів такого підходу це дозволить абстрагуватися від впливу технологічного процесу і організаційно-економічних факторів і отримати картину коливань природно-біологічних умов виробництва, а потім виділити реально існуючу систему закономірностей в міжрічних коливаннях урожаїв.

За цією методикою досягнута справджуваність прогнозів на рівні 86%. Проте, як правило, довгострокові закономірності досить часто дають значні похибки в кожному конкретному випадку, що знижує їх практичну цінність.

Нами пропонується методика моделювання та прогнозування урожайності озимої пшениці, що ґрунтується на регресійному аналізі. Для приклада взяті дані про урожайність на Кіровоградщині починаючи з 1992 року та дані за відповідні роки по Кіровоградській гідрометеорологічній станції.

Гідрометеорологічними факторами, що мають найбільший вплив на врожайність озимої пшениці є кількість сонячних днів, температура повітря та кількість опадів. Навіть графічний аналіз представлених на рисунках 1 та 2 даних свідчить про існування певних зв’язків між врожайністю та гідрометеорологічними факторами.

Для визначення тісноти зв'язку та загального впливу всіх незалежних змінних (середньомісячна температура, кількість сонячних днів, кількість опадів) на залежну (врожайність озимої пшениці) знаходяться парні коефіцієнти кореляції. Найбільші абсолютні значення коефіцієнта виділять фактори, що мають значний вплив на врожайність і тому використовуються при побудові моделі.

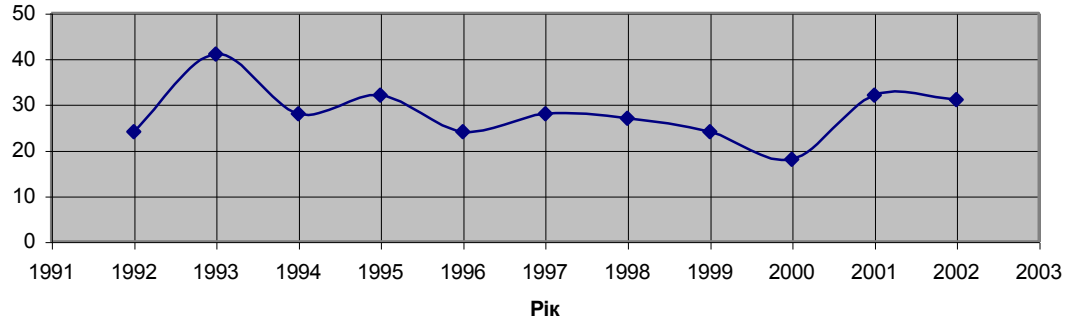


Рисунок 1 – Урожайність озимої пшениці в Кіровоградській області

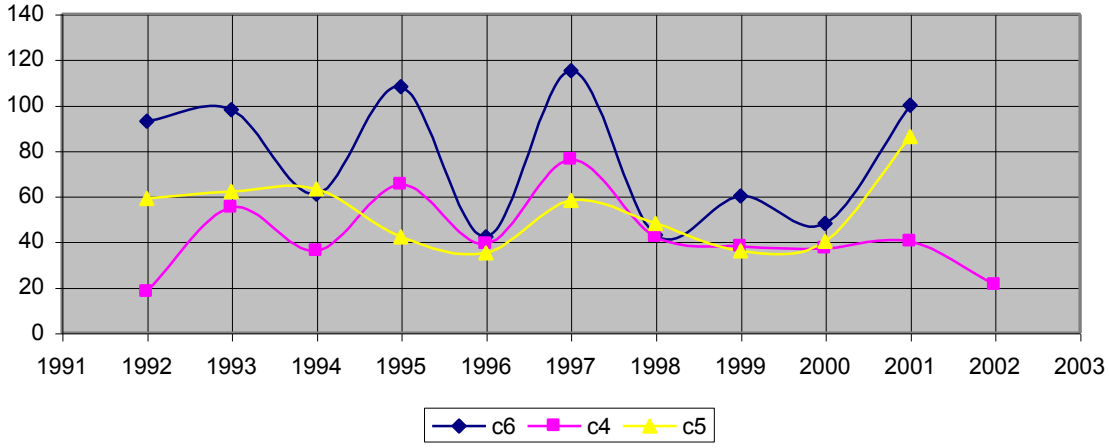


Рисунок 2 – Кількість опадів в червні (с6), квітні (с4), травні (с5)

Отже, найтісніший зв'язок мають такі фактори:

- середньомісячна кількість опадів у травні;
- середньомісячна кількість опадів у червні;
- середньомісячна кількість опадів у серпні (попереднього року);
- середньомісячна температура повітря у квітні;
- середньомісячна температура повітря у серпні (попереднього року);
- середньомісячна температура повітря у липні;
- середньомісячна кількість сонячних днів у січні;
- середньомісячна кількість сонячних днів у квітні.

Позначимо ці фактори відповідно C_5, C_6, C_8, B_4, B_8, B_7, A_1, A_4.

Кіровоградщина, знаходиться у такій природній зоні, де мало буває надлишків опадів, надмірної кількості сонячних днів та дуже високої температури повітря, тому обґрунтованою вважається гіпотеза, що модель буде мати лінійний характер.

Параметри моделі оцінені методом найменших квадратів. Записавши базу даних у матричній формі та виконавши необхідні перетворення з допомогою пакету прикладних програм Mathcad, знаходимо, що аналітична форма моделі має вигляд:

$$Y=26,213+2,501B_8+0,144C_6+0,024A_4+0,976B_4+0,039C_8-3,136B_7+0,1C_5+0,073A_1$$

Параметри моделі мають досить просте економічне тлумачення, так перший коефіцієнт дає значення урожайності біля 26 ц/га при середніх погодних умовах, коефіцієнт при B_4 означає збільшення урожайності приблизно на 0,98 ц/га при збільшенні середньомісячної температури повітря у квітні на 1^oC, коефіцієнт при C_5 означає збільшення урожайності на 0,1 ц/га при збільшенні середньомісячної кількості опадів у травні на 1 мм, коефіцієнт при A_4 означає зменшення урожайності на 0,024 ц/га при збільшенні кількості сонячних днів у квітні на одиницю і т.д.

Ретроспективний розрахунок дисперсії відхилень значень урожайності дає 0,673 і значення абсолютної похибки в 2,4%, що для варіації цього показника в межах від 20 до 40 ц/га можна вважати досить непоганим, тим більше, що для покращення результату можна провести додаткове дослідження по поліпшенню моделі.

Серед переваг запропонованого методу моделювання врожайності озимої пшениці потрібно відмітити.

1. Доступність та поширеність статистичних даних, що використовуються для побудови моделі.
2. Відносно невеликий набір факторів.
3. Можливість аналізу великої кількості спостережень. Чим більша кількість спостережень, тим більш точною буде модель.
4. Наглядне виявлення взаємозв'язків між факторами та залежною змінною.
5. Легкість розрахунку при використанні комп'ютерної техніки. Використання комп'ютерної техніки дає можливість також у будь-який момент нарощувати або звужувати кількість незалежних факторів при розрахунку та поступово вдосконалювати модель.
6. Достатню точність отримуваних результатів.

Серед недоліків можна виділити залежність прогнозу від точності передбачення гідрометеорологічних факторів.

Проте для прогнозування можна використати дані, які існують на час виконання прогнозу. Наприклад, при побудові моделі за запропонованою методикою по базі даних станом на квітень, можна отримати ретроспективну оцінку дисперсії відхилень в межах 2,5 ц/га, що в багатьох випадках може нас задовольнити. Природно, що зі збільшенням прогнозного періоду, точність прогнозу буде зменшуватися.

Список літератури

1. Герасименко С.С., Герасименко В.С. Вариация урожайности зерновых культур в Украине: причины и последствия // Актуальні проблеми економіки, №5(35), 2004, С. 140-149.
2. Методические указания по оценке агрометеорологических условий для прогнозирования урожайных свойств семян озимой пшеницы в Украинской ССР.-К.: Укр УТКС, 1987, 18 с.
3. Методические указания по составлению агрометеорологических прогнозов урожая озимой пшеницы по территории Украинской ССР и Молдавской ССР.-К.: Укргидромет, 1990, 38 с.
4. Загайтов И.Б., Яновский Л.П. Анализ закономерностей и прогноз межгодовых колебаний урожаев сельскохозяйственных культур. //Экономика и математические методы, 2004, том 40, №2, С.59-71.

Рассмотрены основные подходы к моделированию и прогнозированию урожайности озимой пшеницы, выделены их преимущества и недостатки. Предложена регрессионная линейная модель, которая реализована на базе данных по Кировоградской области, в которой учитывается влияние основных гидрометеорологических факторов. Обсуждается возможность та методика использования полученной модели для прогнозирования.

The basic approaches to modelling and forecasting of productivity of a winter wheat are considered, their advantages and lacks are selected. The linear model which is realized on a database on the Kirovograd area in which influence of the basic hydrometeorological factors is taken into account is offered регрессионная. The opportunity that technique of use of the received model for forecasting is discussed.

УДК 659.127

Д.Б. Лозовик, асист.
Кременчуцький державний політехнічний університет

Підвищення ефективності застосування електронної пошти як інструменту рекламної кампанії

В статті розглядається застосування електронної пошти як інструмента для проведення рекламної кампанії в мережі Інтернет. Особливо приділяється увага помилкам, що допускають деякі фірми і які можуть привести до негативних наслідків, а також пропонуються способи підвищення ефективності застосування електронної пошти.
електронна пошта, рекламна кампанія, мережа Інтернет, ефективність

Використання Інтернет-технологій для проведення рекламної кампанії з кожним роком стає усе більш популярним не тільки за кордоном, але й в Україні. І цьому сприяє ряд факторів. По-перше, аудиторія мережі Інтернет швидко розширюється (в Україні нараховується вже понад 5%-7% користувачів) і він перетворюється у величезну рекламну площадку. По-друге, технології Інтернет-реклами дозволяють виділяти вузькі цільові аудиторії і фокусувати на них рекламний вплив, одержувати реальну статистику про відвідувачів сайту, дають можливість прямого і швидкого зв'язку між постачальником і споживачем та інше.

Одним із видів Інтернет-реклами є реклама з використанням електронної пошти чи e-mail маркетинг, що стає усе більш помітною частиною маркетингових комунікацій як для малого, так і великого бізнесу. Електронну поштову скриньку має практично кожен користувач Інтернет. Таким чином, потенційно, рекламне повідомлення може бути доставлено будь-якому Інтернет-користувачу. Ця технологія інтегрована в Інтернет-середовище і, отже, має всі її властивості. Інтерактивність, ефект телеприсутності (сутністю якого є те, що користувач Інтернет знаходиться одночасно в двох середовищах: реальному фізичному і віртуальному, Steuer, 1992) дозволяють істотно збільшити ефективність рекламної комунікації [1]. E-mail-маркетинг виявляється набагато ефективнішим баннерної реклами, що розташована на веб-сторінках. За допомогою неї рекламісти можуть досягти порядку 10-15% віддачі під час кампаній у порівнянні з 1-5% для баннерів. На відміну від останніх, електронна пошта є витонченою й універсальною технологією "розкручування", що дає можливість контролювати зміст і час одержання споживачами рекламних повідомлень. Ефективність e-mail маркетингу підтверджують і дані опитування, опубліковані компанією DoubleClick [5]. У 2001 році 82% опитаних нею користувачів прийняли рішення щодо онлайнової покупки після одержання реклами по електронній пошті, а 37% покупців зробили покупку відразу ж після одержання рекламного електронного листа.

Багато українських підприємств володіють достатнім фінансовим ресурсом для використання електронної пошти в якості ефективного засобу маркетингових комунікацій. Проте відсутність адекватного кадрового потенціалу, певного набору знань, досвіду роботи у використанні електронної пошти в рекламних кампаніях унеможливлює впровадження інструментарію електронних поштових розсилок в маркетингову діяльність або ефективного його використання. Не всі розуміють, що

електронною поштою, як і будь-якою іншою маркетинговою технікою, варто користуватися з дотриманням певних правил. В протилежному випадку існує ризик відштовхнути від себе клієнтів, замість того, щоб їх залучити, а також зіпсувати імідж своєї фірми.

E-mail-маркетинг складається з поштових розсилок, дискусійних листів чи індивідуальних поштових повідомлень. Поштові розсилки представляють собою повідомлення про новини компаній чи повідомлення на будь-яку актуальну тему. Існують відкриті розсилки (для всіх бажаючих), закриті (для визначеного кола адресатів), безкоштовні (існують за рахунок ентузіазму власників, спонсорської підтримки, рекламодавців) і платні.

У зв'язку з тим, що список розсилок звичайно представляє собою засіб комунікації з визначеною цільовою групою і часто має тисячі передплатників, він є дійсно ефективним інструментом маркетингу. В Україні такий вид реклами розвинутий дуже слабко, оскільки в українській зоні поки що існує одна служба поштових розсилок E-mail.com.ua, що нараховує лише близько 150 розсилок і малу кількість передплатників. Тому, як правило, українські рекламодавці ("Echo", "Mediacom") переважно користуються послугами російської служби поштових розсилок Subscribe.ru. Дискусійні листи створюються для обміну інформацією, обговорення питань на визначену тематику. На відміну від списків розсилок, писати в дискусійний лист можуть не тільки безпосередньо його автори, але й всі учасники.

Поштові розсики здійснюються за двома принципами: «opt-in» і «opt-out» (чи так званий спам). Адресатами повідомлень, що розсилаються за принципом "opt-in" є ті, хто сам виразив бажання їх отримувати і може у будь-який момент від них відмовитися. Під спамом мається на увазі розсилка поштових повідомлень користувачам, які не виразили бажання одержувати таку кореспонденцію, причому немає різниці, чи це комерційна реклама чи просто корисна інформація на думку відправника. Деякі рекламодавці, які використовують спам регулярно, вважають його найефективнішою рекламою. На їх думку, він дає змогу стабільно отримувати нових клієнтів, випереджаючи за ефективністю рекламу в безкоштовних газетах. Таких розсилок з кожним роком стає усе більше. Наприклад, в одну з поштових скриньок у день може надходити понад 3-5 листів, у яких пропонуються безкоштовна доставка квітів по Москві чи вивчення англійської мови, а також безліч інших пропозицій, які зовсім не цікавлять користувачів, витрачаючи їх час на перегляд та гроші за їх пересилку. Приходиться постійно видаляти ці листи або встановлювати на поштових скриньках спеціальні фільтри, що автоматично їх видаляють. Відповідно до досліджень GVU (http://www.cc.gatech.edu/gvu/), тільки 5-6% користувачів читають подібні послання, не кажучи вже про тих, хто такими пропозиціями зацікавиться.

Таким чином, використовувати даний метод не рекомендується, тому що ефективність його дуже низька, до того ж (згідно того ж дослідження) від 10-12% адресатів подібних листів можна одержати обурені листи, а 1,5 % користувачів зроблять помсту (це можуть бути "поштові бомби" на адресу відправника, скарга його провайдеру, занесення адреси в спеціальні «чорні списки», інше). Причому, з огляду на масовий характер розсилок спама, зростає кількість користувачів і поштових служб, що застосовують «чорні списки» (чи противоспамні фільтри), що, до речі, можуть відфільтрувати і розсилки за принципом «opt-in» [2].

Тому і виникає питання, а як же тоді правильно й ефективно проводити рекламу з використанням поштових розсилок.

Деякі автори [3,4] вже розглядали правила ефективного застосування

електронної пошти для реклами. Однак багато фірм здійснюють деякі помилки, що знижують ефективність рекламної компанії чи викликають до них негативне ставлення.

Основна з них, на нашу думку, криється в розсиланні фірмами рекламних повідомлень за поштовими адресами, що містяться в електронних базах широко запропонованих в мережі Інтернет. У цих базах, як правило, зібрані поштові адреси користувачів різних міст чи безкоштовних поштових служб, і не відсортовані за інтересами користувачів. Тому не дивно, що багатьох не цікавить продукція чи послуга, запропонована даною фірмою. Ці повідомлення відразу ж перетворюються на звичайний спам (якщо навіть і не враховувати, що розсилаються вони без згоди користувачів).

Друга помилка в тім, що, оскільки електронна пошта здається настільки ефективною, багато фірм думають, що займатися розсилкою рекламних листів можна постійно. Однак тут криється небезпека: надмірна кількість рекламних послань починає дратувати адресата і сприймається ними як спам. У підсумку користь від розсилання листів не тільки сходить нанівець, але й обертається шкодою. На жаль, багато рекламодавців забувають про це і буквально завалюють скриньки своїми посланнями. Тому головне, про що варто подумати рекламодавцю, - як дотриматися балансу і не втратити інтерес аудиторії.

Наступна помилка полягає в тому, що фірмами не приділяється увага заголовкам листів, особливо рядку відправника і темі листа. Практично всі користувачі в першу чергу дивляться на заголовок листа й адресу відправника. Листи, що прийшли від невідомих фірм чи адресатів типу «12345», «tjtmnht» і їм подібних, або теми яких користувачів не цікавлять, багатьма з них одразу знищуються. При виборі теми також необхідно враховувати “чорні списки”, які останнім часом усі частіше застосовуються користувачами. Не рекомендується використовувати в темах слова «реклама», «халява» і їм подібні.

Не слід також у листи вставляти рекламу, що складається тільки з малюнка (особливо це частіше практикується закордонними фірмами), який починає завантажуватися з мережі Інтернет при перегляді листа. У нас в країні ще далеко не всі користувачі читають листи в режимі on-line, а, отже, крім порожнього листа вони нічого не побачуть (а якщо і читають у режимі on-line, то з огляду на швидкість доступу до мережі Інтернет, і не відразу його побачуть).

Крім того, для підвищення ефективності застосування електронної пошти в рекламних кампаніях, необхідно використовувати розсилку індивідуальних листів. Хоча розсилка таких листів - дуже кропітливе заняття, що вимагає досить великої кількості часу і кропітливої роботи зі збору адрес, проте цей лист потрапить саме тій людині, в увазі якої рекламодавець найбільшою мірою зацікавлений.

Посилати листа з пропозиціями можна і потрібно тільки тим користувачам, яким буде дійсно цікаво одержати докладну інформацію. У цьому випадку ви, по-перше, швидше за все не отримаєте у відповідь негативних листів, по-друге, такий лист буде по-справжньому ефективним з точки зору маркетингових комунікацій.

Знайти поштові адреси зацікавлених людей можна за тематикою їхньої веб-сторінки, за їх листами, візитним карткам, рекламним брошурам їхньої фірми, у конференціях, у дискусійних листах та інше. Чим більше даних накопичите, тим більше буде можливостей для персоналізації, сегментування баз даних і доставки необхідної інформації кожному адресату. Проблема поширення релевантної, спрямованої пошти найбільш важлива зараз в умовах поширення спаму. Надаючи можливість споживачам самостійно вибирати, якого роду інформацію вони бажають одержувати, можна

отримати найбільш високі показники їхньої відповідної реакції - адже споживачі з великим бажанням відповідають на ту інформацію, що самі ж запросили. Процес залучення клієнтів дозволяє закласти фундамент довіри між ними і бізнесом.

Таким чином, завдяки правильному використанню електронної пошти з часом у вас з'явиться усе більше нових клієнтів. Вони почнуть довіряти вам і вашому товару чи послузі. А вдало проведена кампанія, спрямована на визначену аудиторію, також підтримає торговий бренд і допоможе розширити присутність на ринку.

Список літератури

1. Виталий Фокин, Алексей Черенков. Использование е-мэйл в практике различных субъектов интернет-рынка. http://www.e-businesseast.com.
2. Тимофей Бокарев. Энциклопедия интернет-рекламы. http://www.promo.ru.
3. Ли Тропл. Как создать эффективную e-mail кампанию. http://www.webmasterpro.com.ua/pro/4/index.html
4. Jason Compton. Launch an e-mail ad campaign. http://www.zdnet.com/ ecommerce/stories/main/0,10475,2701095,00.html
5. DoubleClick 2001 Consumer Email Study. Oktober 2001. http://www.doubleclick.com

В статье рассматривается использование электронной почты как инструмента для проведения рекламной компании в сети Интернет. Особое внимание уделяется ошибкам, которые допускают некоторые фирмы и которые могут привести к негативным последствиям, а также предлагаются способы повышения эффективности использования электронной почты.

In clause use of e-mail as tool for carrying out of the advertising company in a network the Internet is considered. The special attention is given mistakes which suppose some firms and which can lead to negative consequences, and also ways of increase of efficiency of use of e-mail are offered.

УДК 334.716

В. П. Кравченко, асп.
Кіровоградський національний технічний університет

Формування інформаційного забезпечення стратегії управління якістю праці робочих

В статті розглянуті питання формування інформаційного забезпечення стратегії управління якістю праці робочих на промислових підприємствах. Охарактеризовано особливості побудови інформаційної бази управління та обґрунтовано необхідність її впровадження.
інформаційна база, управління, якість праці, організаційна структура, виробничий процес, функції

Система інформаційних потоків на промислових підприємствах націлена на вирішення комплексу проблем, які направлені на формування і реалізацію стратегії управління якістю праці робочих. Економічна сутність цієї задачі полягає у розробці системи управлінських рішень, ціллю якої є забезпечення стійкої конкурентної позиції підприємства, яка досягається системою управління якістю праці робочих, як одного із компонентів успішної діяльності підприємства.

Сучасна система поглядів на процес управляння якістю така, що головна роль у забезпеченні високої якості діяльності підприємства відводиться робочим. Відомо, що основні робочі займають найбільшу питому вагу на промислових підприємствах серед працюючих і грають домінуючу роль у виготовленні продукції. Якщо раніше робочий розглядався, як фактор виробництва, то сьогодні він перетворився на головний стратегічний ресурс підприємства. Тому для ефективного управління якістю праці робочих [1] доцільно впровадити на підприємстві систему інформаційних потоків.

Метою статті є викладення розроблених автором рекомендацій щодо формування інформаційного забезпечення стратегії управління якістю праці робочих на промислових підприємствах.

Теоретичне обґрунтування принципів формування і реалізації стратегії управління якістю праці робочих має значення тільки у випадку, коли воно може бути здійснено у практичній діяльності підприємства. Результативність управління якістю праці робочих, побудованої на основі ієрархії управління, доводиться практичним застосуванням цієї стратегії. В процесі розробки і реалізації стратегії управління якістю праці робочих на промислових підприємствах повинні прийматися і реалізуватися рішення, які направлені на досягнення цілей підприємства. Для здійснення цих рішень необхідне інформаційне забезпечення структурних підрозділів підприємства, що містить у собі визначення складу і структури інформації, яка і забезпечить високу якість праці робочих.

Інформаційна база складається із даних, які є основними елементами інформаційного забезпечення. Ці дані накопичують і постійно оновлюють інформацію для підтримки точної динамічної інформації моделі конкретного інформаційного масиву системи управління якістю праці робочих. Інформаційне забезпечення щодо якості праці робочих формується на основі контролю факторів, вибіркових обстежень функціональних підрозділів і оцінюється за їх результатами. Від якісного виконання функцій підрозділів організаційної структури підприємства і дотримання індивідуально кожним робочим технологічної і виробничої дисципліни залежить висока якість праці.

Об’єктами управління виробничим процесом на підприємстві є керівництво та структурні ланки управління. Структурні ланки управління, виконуючи свої функції,

здійснюють розробку стратегії управління якістю праці робочих і намічають шляхи її реалізації. Для практичного впровадження реалізації стратегії досягнення високої якості праці робочих пропонується система інформаційних потоків управління якістю праці робочих, яка наведена у вигляді схеми на рис. 1.

З відділу якості та технічного контролю (А) надходить інформація (1), (2) про впровадження показника якості праці робочих менеджеру з виробництва (Б) та начальнику цеху (В). Останній інформує (3) функціональні підрозділи: технологічне бюро (Г), нормувальників (Д), бюро охорони праці і техніки безпеки (Ж) та майстра дільниці (З) про впровадження показника якості праці робочих та ставиться задача виконання ними наділених відповідних функцій**.** Структури Г, Д, Ж та З приймають заходи по забезпеченню та підвищенню якості праці робочих і впроваджують їх у виробничий процес (4). В процесі виробництва або після його завершення, бюро контролю (К) проводить контроль якості (5) і визначає відсоток бракованих виробів до прийнятих та надає інформацію (6) про якість праці у відділ (А). Якщо показник якості праці має відхилення від прогнозного, відділ (А) звертається (7) до начальника цеху (В) для отримання інформації про рівень виробничих факторів. Інформацію про умови праці може надавати також і безпосередньо робочий. Структури (Г), (Д), (Ж) та (З) інформують (8) про рівень виробничих факторів відділ якості та технічного контролю (А). Оскільки останній має методику визначення показника якості праці, отримана інформація від структурних підрозділів розраховується для визначення його фактичного рівня.

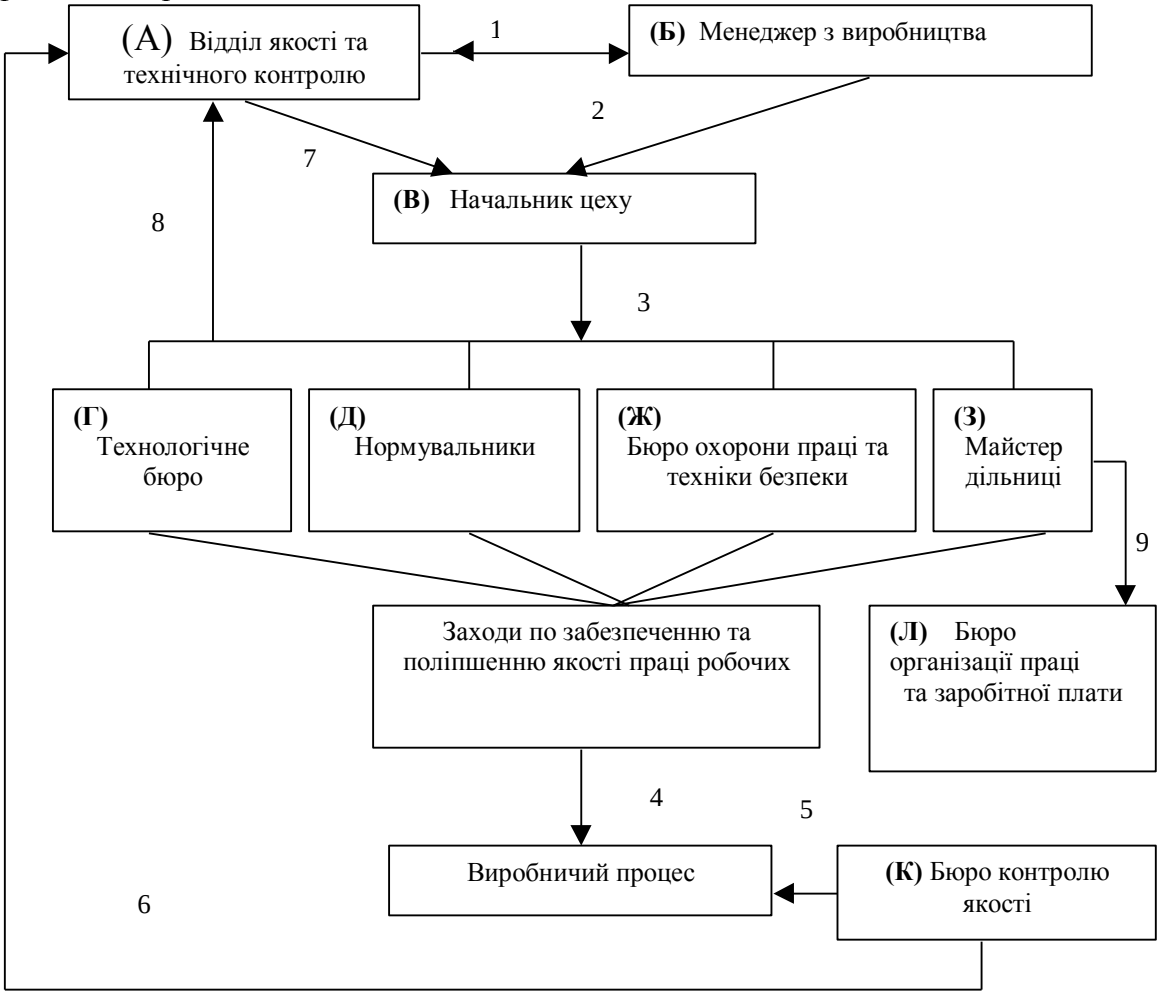


Рисунок 1 - Система інформаційних потоків управління якістю праці робочих

У випадку зниження рівня показника якості праці робочого у порівнянні із встановленим на початку виробничого процесу, відділ (А) здійснює обробку необхідної інформації за факторним аналізом [2] та визначає фактори, які не відповідають умовам праці. Якщо показник відповідає допустимому, майстер дільниці (З) представляє (9) відділу праці та заробітної плати (Ж) робочих до преміювання.

Якщо на деякий з факторів не можна вплинути, через технічні, організаційні та інші умови, тоді відділ якості А вишукує резерви покращення інших впливових факторів з метою доведення показника якості праці робочого до оптимального і надає інформацію начальнику цеху (В). Наявність бракованих виробів, при допустимому показнику якості праці, може свідчити про вади у системі забезпечення якістю матеріалів, інструментів, технології, конструкції тощо.

Таким чином практичне рішення задачі формування і реалізації стратегії управління якістю праці робочих на підприємстві можливе на підставі застосування схеми інформаційних потоків. Запропонована схема повинна будуватися таким чином, щоб здійснити тісний зв'язок діяльності всіх підрозділів підприємства з метою формування та реалізації адекватної стратегії управління якістю праці робочого. Крім того, дана інформаційна система управління дозволить об'єктивно оцінювати рівень якості праці робочих і стимулювати їх працю. Застосовуючи розглянуту систему підприємство буде володіти інформацією про фактичний стан і можливості виробничих процесів, а також своєчасно розробляти управлінські дії по їх покращенню та удосконаленню.

Список літератури

1. Кравченко В.П. Механізм управління якості праці робочих. Матеріали VII Міжнародної науково – практичної конференції "Наука і освіта 2004". Том13. Управління трудовими ресурсами - Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2004.– С.48-50.
2. Кравченко В.П. Управління якістю праці робочих на промислових підприємствах. Наукові праці Кіровоградського державного технічного університету. Економічні науки. Збірник наукових праць. Частина1. – вип..5.- Кіровоград: КДТУ, 2004.– С.341-348.

В статье рассмотрены вопросы формирования информационного обеспечения стратегии управления качеством труда рабочих на промышленных предприятиях. Охарактеризовано особенности построения информационной базы управления и обосновано необходимость ее внедрения.

The questions of formation the dataware of strategic management of quality the labour of workers at the industrial enterprises are considered in article. Particularities of construction of information base of management is characterized and the necessity of its introduction is proved.