

# ЕКОНОМІКА РОЗВИТКУ

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

НАУКОВИЙ ЖУРНАЛ

ВИДАЄТЬСЯ ЩОКВАРТАЛЬНО

**№ 3 (31)**

Харків, ХНЕУ, 2004

# ЕКОНОМІКА РОЗВИТКУ

**Засновник і видавець**

ХАРКІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ  
УНІВЕРСИТЕТ

*вересень 2004 р. №3 (31)*

Науковий журнал "Економіка розвитку" видається з березня 2002 року, перереєстрований у зв'язку зі зміною сфери розповсюдження і назви журналу "Вісник" з 1997 р.

Реєстраційний номер свідоцтва КВ № 5947 від 19.03.2002 р.

Затверджено на засіданні вченої ради університету.

Протокол №2 від 25.09.2004 р.

---

## Редакційна колегія

*Пономаренко В. С. (головний редактор)*

*Афанасьєв М. В.*

*Внукова Н. М.*

*Григорян Г. М.*

*Гриньова В. М. (заст. головного редактора)*

*Дікань Л. В.*

*Дороніна М. С.*

*Журавльова І. В.*

*Іванов Ю. Б.*

*Клебанова Т. С.*

*Кожанова Є. П.*

*Левикін В. М.*

*Малярєвський Ю. Д.*

*Назарова Г. В.*

*Орлов П. А.*

*Пушкар О. І.*

*Тодика Ю. М.*

*Українська Л. О.*

*Хміль Т. М.*

*Хохлов М. П.*

---

*Зав. редакцією СЕДОВА Л. М.*

*Відповідальний редактор СЕДОВА Л. М.*

*Редактори: ДЕМЧЕНКО Т. І.*

*НОВИЦЬКА О. С.*

*ГОНЧАРЕНКО Т. О.*

*ГУЗЕНКО О. М.*

*ЗАМАЗІЙ О. Є.*

*Технічний редактор ВЯТКІНА О. С.*

*Комп'ютерна верстка ВЯТКІНОЇ О. С.*

---

**Адреса видавця:** 61001

Україна, м. Харків, пр. Леніна, 9а

**Телефони:**

(057)702-03-04 — гол. редактор

(0572)58-77-05 — редакція

E-mail: vydav@ksue.edu.ua

- 
- Статті для публікації в науковому журналі відбираються на умовах конкурсу.
  - Відповідальність за достовірність фактів, дат, назв, імен, прізвищ, цифрових даних, які наводяться, несуть автори статей.
  - Редакція може публікувати статті в порядку обговорення, не поділяючи точки зору авторів.
  - При передрукуванні матеріалів посилання на «Економіку розвитку» обов'язкове.

---

Підписано до друку 21.09.2004 р.

Формат 60×90 1/8. Папір MultiCopy.

Ум.-друк. арк. 14,5. Обл.-вид. арк. 16,68.

Тираж 500 прим. Зам. № 593.

Ціна договірна.

---

Надруковано з оригінал-макета на Riso-6300

Видавництво ХНЕУ

© Харківський державний  
економічний університет, 2004

© Економіка розвитку, 2004

© Видавництво ХНЕУ, 2004

дизайн, оформлення обкладинки

# Зміст

## *Механізм регулювання економіки*

<b>Пономаренко В. С., Карман З. М.</b> Удосконалення методики оцінювання фінансової стійкості підприємства . . . . .	5
<b>Малярец Л. М.</b> Система измерителей в банковском контроллинге . . . . .	10
<b>Доронін А. В., Поспєлов О. М.</b> Міжфункціональна команда як організаційна форма управління бізнес-процесами . . . . .	16
<b>Пушкарь А. И., Грабовский Е. Н.</b> Концепция моделирования развития электронного бизнеса . . . . .	21
<b>Новикова М. Н., Балюк О. Г.</b> Обеспечение продуктивной занятости на макроуровне . . . . .	29
<b>Дороніна М. С., Петряєв О. О.</b> Формування команди лідерів . . . . .	32
<b>Бормотова М. В., Золотарев С. К.</b> Теоретические проблемы толкования сущности социально-экономической системы как категории . . . . .	35
<b>Славинская О. Н.</b> Значение корпоративного кодекса этики в бизнес-сфере. . . . .	38
<b>Сьсоев В. В., Кушнерук Ю. И.</b> Оптимальное распределение неоднородных ресурсов с учетом приоритетности потребителей и важности ресурсов . . . . .	41
<b>Самойленко В. В.</b> Вдосконалення регулювання ринку праці . . . . .	44
<b>Боровик М. В.</b> Исследование возможностей обеспечения социального развития на макроуровне . . . . .	47
<b>Бажанов О. Є.</b> Пошук шляхів залучення довгострокових фінансових ресурсів при іпотечному кредитуванні: змішана модель рефінансування. . . . .	50
<b>Сазонець О. М.</b> Інформаційні технології в сфері інвестиційної діяльності. . . . .	53
<b>Дороніна М. С., Ковальова В. І.</b> Методологічні передумови дослідження поведінки жінки на ринку праці . . . . .	56
<b>Васенко В. К.</b> Соціальні гарантії і оплата праці у вільних економічних зонах . . . . .	59

## *Економіка підприємства та управління виробництвом*

<b>Рудика О. В.</b> Організація розвитку інноваційного потенціалу на підприємстві . . . . .	63
<b>Гриньова В. М., Зайцева О. Ю.</b> Соціально-економічні аспекти управління персоналом на підприємстві . . . . .	66
<b>Тридід О. М., Тижненко Л. О.</b> До проблеми адекватності визначення інтегральних показників стану економічного об'єкта . . . . .	70
<b>Самойленко С. М.</b> Мотивація як фактор конкурентоспроможності працівників на підприємстві . . . . .	72
<b>Мороз А. С.</b> Гармонізація сфер формування і використання корпоративної культури підприємств . . . . .	74
<b>Ипполитова И. Я.</b> Системный подход к управлению ресурсосбережением на предприятии . . . . .	79
<b>Доровської О. Ф.</b> Місце кадрової політики в політиці підприємства . . . . .	83
<b>Котляр М. Л.</b> Оцінка фінансової стійкості підприємства на базі аналітичних коефіцієнтів . . . . .	86
<b>Худавердієва В. А.</b> Шляхи удосконалення системи оподаткування сільськогосподарських підприємств . . . . .	88
<b>Архаров В. В.</b> Гнучка організаційна структура управління — запорука конкурентних переваг підприємств . . . . .	92
<b>Иващенко А. А.</b> Методика оценки уровня конкурентоспособности предприятия . . . . .	94
<b>Дмитриева Е. А., Проскурня Н. И.</b> Расчет эколого-экономического показателя природоохранных проектов . . . . .	97
<b>Гаврилова А. А.</b> Факторы влияния на деятельность корпоративных предприятий в Украине . . . . .	101
<b>Мельник В. І.</b> Основні аспекти використання сучасної концепції стратегічного управління фінансовою діяльністю підприємства . . . . .	104
<b>Мамрак О. Н.</b> Новый подход к формированию бюджетов на предприятии . . . . .	106
<b>Зиброва Е. В.</b> Формирование маркетинговой стратегии предприятия на основе нейросетевого подхода . . . . .	108
<b>Панасюк Н. О.</b> Аналіз розвитку та формування соціальних корпоративних відносин в Україні . . . . .	112

*Когда наука достигает какой-либо вершины,  
с нее открывается обширная перспектива  
дальнейшего пути.*

*С. И. Вавилов*

# Механізм регулювання економіки

УДК 658:15

**Пономаренко В. С.,  
Карман З. М.**

## **УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДИКИ ОЦІНЮВАННЯ ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

*The methods based on the analysis of financial and material constituents of enterprise assets motion in capital cycle are grounded in the article. The comparative appraisal models description of enterprise financial stability is given.*

В умовах трансформаційного періоду становлення ринкової економіки одним із актуальних питань теорії стратегічного розвитку підприємства, та зокрема його фінансових ресурсів, є наукове обґрунтування підходів до визначення рівня фінансової стійкості суб'єкта господарювання.

Фінансово-економічна література містить значну кількість методик визначення фінансової стійкості підприємства [4 – 13; 15 – 17], що базуються на співвідношенні величини всіх його запасів (З) з обсягом власних оборотних засобів (ВОБЗ), чистих оборотних засобів (ЧОБЗ) та основних джерел покриття запасів (ОДПз). Але порівняння базової методики з іншими, призначеними для оцінювання фінансового стану підприємства, відображає протилежність отриманих результатів. У зв'язку з цим метою статті є обґрунтування методики, яка базується на аналізі руху фінансової та матеріальної складових засобів підприємства в кругообігу капіталу.

Базова методика в залежності від існуючого співвідношення значень перелічених вище елементів визначає фінансове положення як: а) кризове, якщо  $ОДПз < З$ ; б) нестійке, якщо  $ОДПз \geq З$ ; в) нормальне, якщо  $ЧОБЗ \geq З$ ; г) абсолютно стійке, якщо  $ВОБЗ \geq З$  (1). Тобто річ іде про зв'язок між запасами підприємства та джерелами їх фінансування. Для з'ясування можливості узгодження складових наведених рівнянь розглянемо сутність згаданого елемента обігових засобів та фінан-

сових ресурсів, які його забезпечують. Зазначимо, що узгодженість означених складових має вивчатися на базі аналізу двостороннього зв'язку між ними, що передбачає сама класична балансова схема відображення майна, яким володіє підприємство (активи), та капіталу, вкладеного в нього (пасиви).

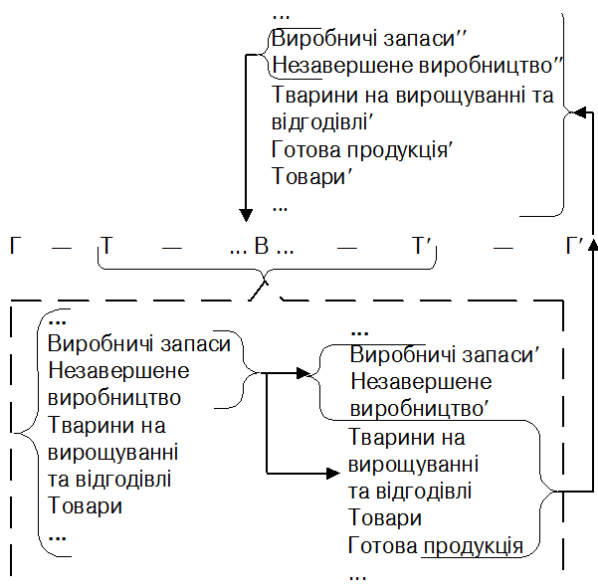
Згідно з Національним стандартом України з бухгалтерського обліку (Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 9 "Запаси" [1]), до складу запасів підприємства відносять активи, які: 1) утримуються для подальшого продажу за умов звичайної господарської діяльності; 2) перебувають у процесі виробництва з метою подальшого продажу продукту виробництва; 3) утримуються для споживання під час виробництва продукції, виконання робіт та надання послуг, а також управління підприємством. Відповідно до наведеної послідовності в активі балансу "Запаси на продаж" відображаються статтями: 1) "Тварини на вирощуванні та відгодівлі" — вартість дорослих тварин на відгодівлі і в нагулі, птиці, звірів, кроликів, дорослих тварин, вибракуваних із основного стада для реалізації, та молодняку тварин; 2) "Готова продукція" — запаси виробів на складі, обробка яких закінчена, вони пройшли випробування, приймання, укомплектовані згідно з умовами договорів із замовниками і відповідають технічним умовам і стандартам; 3) "Товари" — вартість товарів, придбаних підприємствами для наступного продажу, що перебувають у виробничому процесі, відображаються статтями; 4) "Незавершене виробництво" — витрати на незавершене виробництво і незавершені роботи (послуги), а також вартість напівфабрикатів власного виробництва і валова заборгованість замовників за будівельними контрактами, що використовуються впродовж усього операційного циклу; 5) "Виробничі запаси" — запаси малоцінних та швидкозношуваних предметів, сировини, основних і допоміжних матеріалів, палива, покупних напівфабрикатів і комплектуючих виробів, запасних частин, тари, будівельних матеріалів, інших матеріалів, призначених для споживання в ході нормального операційного циклу [2].

Слід відзначити, що, по-перше, наведені визначення висвітлюються в межах звичайної господарської діяльності та нормального операційного циклу, по-друге, перші три елементи запасів функціонують

у сфері обігу, а останні два відносяться до обігових фондів, які безпосередньо підтримують не тільки відтворювальні операції, а й процес управління підприємством взагалі. Ці положення мають бути виокремлені, бо мають певне значення щодо алгоритму визначення фінансової стійкості підприємства.

Запаси підприємства як частина поточних активів складають певну долю його власних або чистих оборотних активів у залежності від структури джерел фінансування. У практиці фінансового менеджменту частину поточних активів, яка покривається власним капіталом, що залишається після інвестування необоротних активів, відносять до власних оборотних засобів, а частину, яка покривається довгостроковим капіталом (власний капітал та довгострокові позикові ресурси), що залишається після інвестування необоротних, — до чистих оборотних засобів (в різних працях з управління фінансами можна зустріти його визначення як робочого або функціонуючого капіталу).

Загальновідомо, що, згідно зі структурою активу і пасиву балансу підприємства, його платоспроможністю та ліквідністю, величина чистих оборотних активів визначається як різниця між поточними активами та короткостроковими пасивами. Тобто це та частина оборотних засобів, яка не призначена безпосередньо для погашення короткострокових зобов'язань. До того ж, якщо розглянути процес кругообігу капіталу (рис. 1), а саме — трансформацію поточних активів в грошові кошти при нормальному функціонуванні підприємства, — виробничі запаси та незавершене виробництво (НЗВ) мають перетворюватися у фінансові ресурси ( $T - B - T' - G'$ ) через готову продукцію (сферу обігу).



**Рис. 1. Процес трансформації запасів підприємства за стадіями кругообігу капіталу:**  
 Т — товар; Г — гроші; " " та " " — зміна обсягу та складу елементів оборотних активів і джерел їх фінансування за стадіями кругообігу капіталу.

Тобто до запасів, призначених для зміни матеріальної форми в грошову при необхідності розрахуватися з поточними зобов'язаннями, слід віднести такі, які становлять фонди обігу, а саме — готову продукцію, товари та тварини, призначені для реалізації. З цього виходить, що для нормального функціонування підприємства чисті оборотні засоби мають підтримуватися на рівні величини виробничих запасів та незавершеного виробництва, тим паче що їхня структура забезпечує підтримку як процесу управління взагалі, так і відтворювального процесу зокрема, що, в свою чергу, є підґрунтям для розрахунків за довгостроковими зобов'язаннями. Сам же факт включення до чистих оборотних активів зазначених вище елементів фондів обігу заздалегідь передбачає омертвлення фінансових ресурсів на значний строк, що призводить до пониження вартості інвестованих активів, маневреності оборотного капіталу, термінової ліквідності, збільшення операційного та фінансових циклів, що свідчить про певні недоліки не тільки фінансової, маркетингової стратегії, а й стратегії його розвитку взагалі.

Вірність цього положення може бути підтверджена аналізом зворотного зв'язку (пасив — актив), а саме — напрямом використання власних фінансових ресурсів у процесі інвестування активів. З огляду на методичку визначення фінансової стійкості цей зв'язок має на увазі необхідність фінансування власними та прирівняними до них джерелами всього обсягу запасів і, зокрема, покриття довгостроковими пасивами тієї їх частини, що функціонує у сфері обігу. Але у підприємства, якщо воно характеризується нормальною стійкістю як у сфері фінансів, так і у сфері виробництва відсутня потреба впродовж операційного циклу підтримувати довгостроковим капіталом запаси готової продукції та товарів.

Таким чином, результати проведеного аналізу свідчать, що при визначенні фінансової стійкості підприємства в якості основного елемента обігових засобів, з яким мають бути порівняні обсяги власних джерел його фінансування, необхідно використовувати не всі запаси, а лише їх виробничу частину та величину незавершеного виробництва. Це означає, що фінансовий стан підприємства можна вважати стійким за умови рівняння обсягу чистого обігового капіталу та зазначеної частини запасів. І, як слідство, фінансова стійкість підприємства є абсолютною, якщо ця частина охоплює власні оборотні засоби (фінансується тільки за рахунок власного капіталу при наявності дострокового позикового капіталу; при його відсутності чистий обіговий капітал є частиною власного капіталу, котрий залишається після його інвестування в необоротні активи), — дорівнює величині власних обігових засобів).

		Засоби	Джерела
Власні оборотні активи	Необоротні активи	1	Власний капітал
	2		
Чисті оборотні активи	3	Довгострокові пасиви	
	4	Короткострокові кредити	
Виробничі запаси Незавершене виробництво	Тварини на вирощуванні та відгодівлі	...	
	Товари Готова продукція ...	...	

Рис. 2. Співвідношення елементів балансу підприємства з огляду на його фінансову стійкість:  
 1 — лінія абсолютної фінансової стійкості;  
 2 — лінія нормальної фінансової стійкості;  
 3 — лінія нестійкого фінансового стану;  
 4 — лінія кризового фінансового стану.

З урахуванням наведеної пропозиції модель (1) має бути представлена в наступному вигляді. Фінансове положення підприємства можна визнати як: а) кризове, якщо  $ОДПз < ВЗ + НЗВ$ ; б) нестійке, якщо  $ОДПз \geq ВЗ + НЗВ$ ; в) нормальне, якщо  $ЧОБК \geq ВЗ + НЗВ$ ; г) абсолютно стійке, якщо  $ВОбЗ \geq ВЗ + НЗВ$  (2).

Для підтвердження реальності запропонованої моделі слід провести порівняння оцінок за обома моделями з використанням коефіцієнтів, які традиційно застосовуються для аналізу фінансової стійкості підприємства, зокрема:

1) період самофінансування ( $П_{сф}$ ), який характеризує наявність резервів підприємства, що дозволяють фінансувати його витрати. Наведений показник має свідчити про високий ( $> = 90$  днів) або низький рівень резервів ( $< 90$  днів) у підприємства для фінансування своїх витрат у складі собівартості. У міжнародній практиці вважається нормальним, якщо даний показник перевищує 90 днів [14];

2) коефіцієнт Бівера ( $K_B$ ), який дорівнює відношенню припливу коштів до загальної суми заборгованості. За міжнародними стандартами величина цього показника перебуває в інтервалі 0,17 – 0,4. Значення  $K_B \leq 0,17$  дозволяє віднести підприємство до високої групи "ризиків втрати платоспроможності", тобто рівень його платоспроможності

низький;  $0,17 < K_B \leq 0,4$  — до середньої групи "ризиків втрати платоспроможності", коли рівень платоспроможності оцінюється як середній;  $K_B > 0,4$  — до низької групи "ризиків втрати платоспроможності", тобто коли рівень платоспроможності досить високий [14];

3) коефіцієнт забезпечення власними засобами ( $K_{звз}$ ) відображає питому вагу власних оборотних засобів в їх загальній величині та характеризує наявність у підприємства власних обігових коштів, необхідних для забезпечення його фінансової стійкості. Якщо коефіцієнт забезпечення власними засобами стає меншим 0,1, структура балансу підприємства визнається незадовільною [3];

4) коефіцієнт автономії ( $K_{ав}$ ) відбиває рівень власного капіталу підприємства та свідчить про запас його міцності;

5) коефіцієнт забезпечення запас та витрат власними джерелами ( $K_{звд}$ ). Цей показник має бути не нижчим за 0,6 [11].

Для збільшення точності оцінки за моделлю (1) в якості порівняльного доцільно використати узагальнюючий показник (3), що відображає не тільки стан, а й результати діяльності підприємства [14]. Його сутність полягає у визначенні групи, до якої може бути віднесено підприємство за рівнем стійкості та доходності. Номер групи залежить від бальної оцінки коефіцієнтів, котрі входять до складу узагальнюючого показника. Окрім наведеного вище коефіцієнта автономії, до нього входять рентабельність власного капіталу ( $P_{вк}$ ), коефіцієнт покриття необоротних активів власним капіталом ( $K_{пна}$ ), період оборотності кредиторської заборгованості ( $П_{кз}$ ) та період обороту чистого виробничого оборотного капіталу ( $П_{чобк}$ ). Належність підприємства до тієї чи іншої групи визначається сумою балів за всіма показниками: *перша група* — сума балів становить від 16 до 25 включно (підприємство має високу рентабельність і є фінансово стійким); *друга група* — сума балів становить від 16 до 25 включно (підприємство має задовільний рівень рентабельності, його платоспроможність і фінансова стійкість перебувають у цілому на прийнятному рівні, хоча окремі показники перебувають нижче значень, що рекомендують); *третья група* — сума балів становить від 6 до 15 включно (підприємство є фінансово нестійким, має низьку рентабельність); *четверта група* — сума балів становить 0 (підприємство перебуває в глибокій фінансовій кризі).

У таблиці подано результати порівняльного оцінювання фінансової стійкості ряду підприємств за наведеними моделями та додатковими коефіцієнтами (1 представлено сукупність підприємств, що відображає найбільшу варіативність розбіжностей отриманих оцінок).

# Механізм регулювання економіки

8

Таблиця

Закінчення табл.

### Порівняльна оцінка фінансової стійкості підприємства

Підприємство	Показник	Період, р.							
		1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
АТ "Харківський канатний завод"	Фінансова стійкість за моделлю:								
	(1)	К	К	К	К	А	А	А	
	(2)	НС	-"-	-"-	-"-	-"-	-"-	-"-	
	П <sub>СФ</sub>	72	73	135	114	390	1274	523	
	К <sub>Б</sub>	0,41	0,13	0,12	-0,19	0,86	-0,2	0,60	
	К <sub>ЗВЗ</sub>	0,12	-0,21	-0,52	-0,96	0,39	0,31	0,47	
	К <sub>АВ</sub>	0,71	0,60	0,52	0,47	0,75	0,73	0,83	
	К <sub>ЗВД</sub>	0,2	-0,3	-1,1	-2,3	1,8	1,4	1,4	
	(3)	Н	НС	НС	К	Н	Н	Н	
	ЗАТ "Харківвонна"	(1)	НС	НС	НС	Н	К	Н	К
(2)		А	А	А	А	А	А	Н	
П <sub>СФ</sub>		52	67	72	53	65	75	374	
К <sub>Б</sub>		0,22	0,07	0,19	-0,08	-0,27	-0,02	-0,08	
К <sub>ЗВЗ</sub>		0,65	0,64	0,68	0,67	0,41	0,61	-0,08	
К <sub>АВ</sub>		0,79	0,79	0,81	0,80	0,61	0,77	0,51	
К <sub>ЗВД</sub>		0,83	0,81	0,78	0,74	0,46	0,88	-0,37	
(3)		Н	Н	Н	Н	Н	Н	НС	
ВАТ "Вовчанська взуттєва фабрика"		(1)	К	К	К	К	А	Н	К
		(2)	А	А	А	А	-"-	А	А
	П <sub>СФ</sub>	52	32	37	23	30	122	54	
	К <sub>Б</sub>	0,51	0,64	-0,22	-0,12	-0,56	0,04	0,74	
	К <sub>ЗВЗ</sub>	0,73	0,69	0,67	0,71	0,79	0,54	0,59	
	К <sub>АВ</sub>	0,90	0,88	0,89	0,91	0,94	0,81	0,77	
	К <sub>ЗВД</sub>	0,90	0,78	0,79	0,95	1,02	0,71	0,71	
	(3)	А	А	Н	А	А	Н	А	
	ВАТ "Швейна фабрика ім. Тінякова"	(1)	К	К	К	А	НС	К	К
		(2)	-"-	А	А	-"-	-"-	НС	-"-
П <sub>СФ</sub>		52	93	73	98	116	151	120	
К <sub>Б</sub>		0,59	0,92	1,02	0,47	-0,08	-0,19	-0,17	
К <sub>ЗВЗ</sub>		0,18	0,40	0,45	0,58	-0,30	0,00	-0,41	
К <sub>АВ</sub>		0,90	0,89	0,87	0,89	0,65	0,60	0,44	
К <sub>ЗВД</sub>		0,28	0,83	0,73	1,24	-0,93	-0,01	-1,21	
(3)		Н	А	А	Н	Н	НС	К	
ЗАТ "Куп'янський МКК"		(1)	Н	Н	Н	Н	НС	К	К
		(2)	А	-"-	А	А	Н	-"-	НС
	П <sub>СФ</sub>	46	60	57	48	26	25	28	
	К <sub>Б</sub>	0,99	0,60	0,61	0,24	0,27	0,34	0,23	
	К <sub>ЗВЗ</sub>	0,47	0,25	0,39	0,31	0,24	0,02	-0,03	
	К <sub>АВ</sub>	0,85	0,79	0,79	0,79	0,79	0,75	0,72	
	К <sub>ЗВД</sub>	0,96	0,66	0,71	0,91	0,50	0,04	-0,08	
	(3)	А	А	А	А	А	А	Н	
	ТОВ "Харківський м'ясокомбінат"	(1)	К	К	К	К	К	К	К
		(2)	-"-	-"-	-"-	-"-	-"-	-"-	-"-
П <sub>СФ</sub>		365	44	41	44	41	21	30	
К <sub>Б</sub>		-0,16	1,05	-0,65	0,15	0,38	0,40	0,06	
К <sub>ЗВЗ</sub>		-0,6	-1,9	-8,0	-2,2	-2,4	-2,1	-5,8	
К <sub>АВ</sub>		0,71	0,57	0,20	0,13	0,32	0,37	0,13	
К <sub>ЗВД</sub>		-1,71	-6,71	-14,61	-4,45	-8,61	-6,31	-19,66	
(3)		НС	НС	К	НС	Н	Н	НС	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	
ДП "Харківський завод шампанських вин"	Фінансова стійкість за моделлю:								
	(1)	НС	НС	НС	К	К	К	К	
	(2)	А	-"-	-"-	-"-	-"-	-"-	-"-	
	П <sub>СФ</sub>	136	88	370	104	117	28	65	
	К <sub>Б</sub>	0,49	0,35	-0,09	-0,12	0,08	-0,06	-0,01	
	К <sub>ЗВЗ</sub>	0,49	0,33	0,33	0,18	0,17	0,24	0,09	
	К <sub>АВ</sub>	0,65	0,59	0,59	0,47	0,40	0,48	0,20	
	К <sub>ЗВД</sub>	0,99	0,71	0,71	0,32	0,34	0,51	0,36	
	(3)	А	Н	Н	Н	Н	Н	Н	
	ДП "Електроважмаш"	(1)	К	К	К	К	К	К	К
(2)		-"-	-"-	-"-	-"-	-"-	-"-	-"-	
П <sub>СФ</sub>		228	157	54	60	70	75	86	
К <sub>Б</sub>		0,11	0,06	-0,08	-0,06	0,51	-0,11	0,30	
К <sub>ЗВЗ</sub>		0,27	0,02	-0,28	-0,70	-0,28	-0,49	0,23	
К <sub>АВ</sub>		0,87	0,70	0,68	0,62	0,70	0,64	0,75	
К <sub>ЗВД</sub>		0,32	0,03	-0,33	-0,81	-0,36	-0,61	0,29	
(3)		Н	Н	НС	НС	Н	НС	Н	
ЗАТ "Південкабель"		(1)	К	К	А	К	А	А	К
		(2)	А	А	-"-	А	-"-	-"-	А
	П <sub>СФ</sub>	66	38	55	25	48	38	26	
	К <sub>Б</sub>	0,77	1,27	1,69	1,91	3,47	1,98	1,48	
	К <sub>ЗВЗ</sub>	0,49	0,62	0,74	0,75	0,86	0,76	0,66	
	К <sub>АВ</sub>	0,78	0,87	0,88	0,87	0,91	0,89	0,86	
	К <sub>ЗВД</sub>	0,70	0,78	1,03	0,96	1,26	1,05	0,89	
	(3)	Н	А	А	А	А	А	А	
	ВАТ "Серп і молот"	(1)	К	К	К	К	К	К	К
		(2)	-"-	-"-	-"-	-"-	-"-	-"-	-"-
П <sub>СФ</sub>		135	62	59	77	44	30	108	
К <sub>Б</sub>		0,14	-0,16	-0,10	-0,46	-0,23	-0,39	-0,31	
К <sub>ЗВЗ</sub>		0,42	0,14	-0,29	-0,08	-0,44	-1,44	-2,18	
К <sub>АВ</sub>		0,92	0,87	0,80	0,88	0,85	0,80	0,72	
К <sub>ЗВД</sub>		0,51	0,16	-0,36	-0,10	-0,50	-1,59	-2,59	
(3)		К	К	К	К	К	К	К	
ВАТ "Завод ім. Фрунзе"		(1)	А	А	А	А	А	А	Н
		(2)	-"-	-"-	-"-	-"-	-"-	-"-	А
	П <sub>СФ</sub>	195	191	185	155	121	148	86	
	К <sub>Б</sub>	2,01	3,19	3,99	4,14	1,79	1,95	0,69	
	К <sub>ЗВЗ</sub>	0,92	0,93	0,89	0,89	0,81	0,83	0,62	
	К <sub>АВ</sub>	0,95	0,95	0,92	0,91	0,86	0,92	0,78	
	К <sub>ЗВД</sub>	1,72	1,63	1,93	1,67	1,51	1,51	1,00	
	(3)	А	А	А	А	А	А	А	
	ВАТ "Харківський тракторний завод ім. С. Орджонікідзе"	(1)	К	К	К	К	К	К	К
		(2)	-"-	НС	Н	НС	-"-	-"-	-"-
П <sub>СФ</sub>		51	94	89	77	59	67	46	
К <sub>Б</sub>		0,30	0,09	0,17	0,21	0,18	-0,15	-0,18	
К <sub>ЗВЗ</sub>		0,16	0,03	0,03	-0,11	-0,01	-0,24	-0,56	
К <sub>АВ</sub>		0,81	0,69	0,61	0,55	0,60	0,52	0,39	
К <sub>ЗВД</sub>		0,19	0,04	0,04	-0,17	-0,01	-0,31	-0,66	
(3)		Н	Н	Н	Н	Н	НС	К	
ВАТ "Турбоатом"		(1)	А	А	А	А	А	А	А
		(2)	-"-	-"-	-"-	-"-	-"-	-"-	-"-
	П <sub>СФ</sub>	524	1005	1575	959	576	888	897	
	К <sub>Б</sub>	0,67	1,31	0,50	0,54	1,30	2,41	0,67	
	К <sub>ЗВЗ</sub>	0,79	0,84	0,77	0,72	0,80	0,91	0,86	
	К <sub>АВ</sub>	0,91	0,92	0,86	0,87	0,92	0,96	0,93	
	К <sub>ЗВД</sub>	1,40	1,96	2,05	1,82	2,12	3,33	2,35	
	(3)	А	А	А	А	А	А	А	



Дані таблиці свідчать, що для підприємств, які мають обсяг запасів та витрат, котрий дорівнює або перевищує оборотні засоби (АТ "Харківський канатний завод": 2000 – 2003 рр.; ВАТ "Швейна фабрика ім. Тінякова" — 2000 р.; ЗАТ "Південкабель": 1999 р., 2001 р., 2002 р.; ВАТ "Завод ім. Фрунзе" та ВАТ "Турбоатом" — усі роки;), фінансова стійкість за обома моделями має однаковий рівень — "абсолютний". Цей факт не потребує окремих пояснень, бо є зрозумілим із алгоритму визначення фінансової стійкості. Цим же зумовлюється неоднозначність кризового стану як слідства відсутності власних обігових засобів у суб'єкта хазяйнування. Так, для ЗАТ "Харків-вовна" у 2003 р. оцінки різняться — кризовий та нормальний стан відповідно за першою (вірною є умова **а**) та другою (вірною є умова **в**) моделями. На наш погляд, більш реальною є друга оцінка, про що свідчать наявність значних власних резервів фінансування експлуатаційних потреб (період самофінансування становить 374 дні) та потенційна можливість залучення фінансових ресурсів без ризику втрати фінансової стійкості (коефіцієнт автономії дорівнює 0,51). Подібні результати оцінки мав АТ "Харківський канатний завод" у 1997 р.: кризовий стан за першою моделлю, нестійкий — за другою. Третя модель дає оцінку фінансової стійкості як нормальну. Значення коефіцієнта автономії (0,71) характеризує підприємство як таке, що володіє значним запасом міцності. Тобто абсолютно вірогідною є ситуація, коли підприємство підтримує нормальний стан за рахунок покриття чистим оборотним капіталом запасів, які циркулюють у сфері виробництва. Якщо ж ці елементи запасів та витрат фінансуються сумою чистих оборотних активів та короткострокових кредитів, стан знаходиться на недостатньо стійкому рівні, але його неможливо визнати кризовим.

Так, ВАТ "Швейна фабрика ім. Тінякова" хоча й характеризується значеннями питомої ваги власних оборотних засобів в оборотних активах та запасах (2002 р.) нижче мінімально можливих (0,00 та (-0,01) при нормативних >0,10 та >0,6 відповідно), але період самофінансування та коефіцієнт автономії не підтверджують критичність ситуації (151 день та 0,61 відповідно — див. таблицю). До того ж оцінка за другою та третьою моделями є ідентичною — нестійкий фінансовий стан.

Подібну ситуацію відбивають результати розрахунків для ЗАТ "Куп'янський МКК" (2003 р.). Наявність певного потенціалу щодо підтримки платоспроможності підтверджує величина власного капіталу, яка становить 71% від загальних джерел підприємства, а значення коефіцієнта Бівера (0,21) дозволяє віднести підприємство до середньої групи "ризиків втрати платоспроможності". Достатній рівень стійкості та задовільну дохідність відображає оцінка за

третьою моделлю, визначаючи фінансовий стан як нормальний (див. таблицю). Наведені результати не дають ніяких підстав визначати стан ЗАТ "Куп'янський МКК" як кризовий у фінансовому аспекті та з великою долею вірогідності дозволяють характеризувати його як нестійкий.

Стосовно таких підприємств, як ТОВ "Харківський м'ясокомбінат", ДП "Електроважмаш" та ВАТ "Серп і молот", слід відзначити, що за обома моделями ((1) та (2)) вони мають кризову оцінку (див. таблицю). Ці підприємства практично за всіма аналізованими роками мають від'ємні значення власних оборотних засобів, характеризуються відсутністю чистого оборотного капіталу, недостатністю основних джерел формування запасів та, як наслідок, низькими значеннями (менше 90 днів) періоду самофінансування. Проте в структурі пасиву балансу як у ДП "Електроважмаш", так і у ВАТ "Серп і молот" переважає власний капітал, величина якого становить більше 60%. Але з огляду на структуру активів цього обсягу недостатньо навіть для покриття необоротних засобів. Отже, наведений аналіз доводить, що за умови недостатності чистого оборотного капіталу та короткострокових кредитів для покриття величини всіх запасів підприємства обидві моделі визначають фінансовий стан підприємства як кризовий.

Найбільший інтерес з огляду на проблему, що аналізувалась, становлять результати визначення рівня фінансової стійкості ДП "Харківський завод шампанських вин" (1977 р.) та ЗАТ "Південкабель" (1997, 1998, 2000, 2003 рр.). Моделі, що розглядаються, дають для цих підприємств "протилежні" оцінки. Для ДП "Харківський завод шампанських вин" рівень фінансового стану в 1997 р. подається як нестійкий за першою моделлю та як абсолютно стійкий — за другою. Наведені в таблиці додаткові коефіцієнти обґрунтовують реальність другої оцінки — їх величини значно перевищують нормативні: період самофінансування — 136 проти 90 днів; коефіцієнт Бівера (0,49) — група низького "ризиків втрати платоспроможності"; частка власних оборотних засобів в їх загальній величині — 0,49 проти 0,10; коефіцієнт автономії (0,87) — проти 0,5; власні оборотні засоби становлять в обсязі запасів 99% проти 60%. До того ж третя модель характеризує ДП "Харківський завод шампанських вин" як підприємство з високим рівнем фінансової стійкості та рентабельності. Подібна ситуація відзначається й для ЗАТ "Південкабель" (див. таблицю).

Таким чином, проведене дослідження основних підходів до оцінювання фінансової стійкості підприємства дозволяє зробити наступні висновки: розглянуті моделі визначають стан підприємства *кризовим* — за умови недостатності основних джерел для покриття всього обсягу запасів; *абсолютним* —

за умови рівності всього обсягу запасів та власних оборотних засобів; за інших умов й розбіжності в оцінці — ґрунтуються на виявленні структурного елемента оборотних активів, який має бути визначено як центральний з огляду на джерела його фінансування. Практичні розрахунки та аналіз кругообігу капіталу доводять, що в якості такого елемента має бути обрано частину запасів підприємства, яка функціонує у сфері виробництва, є базою його відтворювального процесу, а саме — виробничі запаси та незавершене виробництво. Тобто стан підприємства можна оцінити як нормальний, якщо означена частина оборотних засобів фінансується за рахунок чистого оборотного капіталу.

Подальші дослідження передбачають розроблення методики узгодження стратегії фінансування суб'єкта господарювання та його фінансової стійкості.

**Література:** Наказ Міністерства фінансів України від 31 березня 1999 р. N 87 "Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 9 "Запаси". — ІАЦ "ЛІГА"; подано на сайті <http://www.liga.kiev.ua>. 2. Наказ Міністерства фінансів України від 31 березня 1999 р. N 87 "Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 2 "Баланс". — ІАЦ "ЛІГА"; подано на сайті <http://www.liga.kiev.ua>. 3. Наказ Міністерства економіки України від 17 січня 2001 року N 10 "Про Методичні рекомендації щодо виявлення ознак неплатоспроможності підприємства та ознак дій з приховування банкрутства, фіктивного банкрутства чи доведення до банкрутства". — ІАЦ "ЛІГА"; подано на сайті <http://www.liga.kiev.ua>. 4. Балабанов И. Т. Основы финансового менеджмента. Как управлять капиталом? — М.: Финансы и статистика, 1995. — 384 с. 5. Белолипецкий В. Г. Финансы фирмы: Курс лекций / Под ред. И. П. Мерзлякова. — М.: ИНФРА-М, 1998. — 296 с. 6. Бланк И. А. Стратегия и тактика управления финансами. — К.: МП "ИТЕМ" ЛТД, АДЕФ-Украина, 1996. — 536 с. 7. Бланк И. А. Управление активами. — К.: Ника-центр, Эльга, 2000. — 716. 8. Воробьев Ю. Н. Финансовый капитал предприятий. Теория, практика, управление. — Симферополь: Таврия, 2002. — 364 с. 9. Ковалев А. П. Диагностика банкротства. — М.: Финстатпром, 1995. — 96 с. 10. Ковалев В. В. Введение в финансовый менеджмент. — М.: Финансы и статистика, 2000. — 768 с. 11. Ковалева А. М. Финансы фирмы: Учебник для вузов по специальности и направлению "Менеджмент" / А. М. Ковалева, М. Г. Лапуста, Л. Г. Самой. — М.: ИНФРА-М, 2000. — 412 с. 12. Кононенко О. Анализ финансовой отчетности — Харьков: Фактор, 2002. — 144 с. 13. Перар Ж. Управление финансами: с упражнениями / Пер. с фр. — М.: Финансы и статистика, 1999. — 360 с. 14. Самойлов Л. Л. Практические выводы по результатам анализа финансовых показателей; подано на сайті [http://manage.ru/finanalysis/inec\\_analysis2.shtml](http://manage.ru/finanalysis/inec_analysis2.shtml). 15. Сокиринська І. Г. Діагностика фінансового забезпечення діяльності підприємства // Фінанси України. — 2003. — №1. — С. 88 — 95. 16. Холт Р. Н. Основы финансового менеджмента. — М.: Дело, 1993. — 128 с. 17. Чепурко В. В. Моделі ситуаційної діагностики фінансового стану аграрних підприємств // Фінанси України. — 2000. — №6. — С. 79 — 90.

УДК 330.43

Малярець Л. М.

## СИСТЕМА ИЗМЕРИТЕЛЕЙ В БАНКОВСКОМ КОНТРОЛЛИНГЕ

*Analytical support of controlling activity of commercial bank based on the balanced system of meters is offered.*

Успешная реализация функций управления деятельностью коммерческого банка предопределяется аналитической поддержкой, адекватной современному уровню развития вычислительных средств. Такая обусловленность сказывается, прежде всего, на качестве оценки, анализа, диагностики и контроллинга в управлении. Современные математические и программные средства обеспечивают обоснованность в подготовке принятия решений. Зачастую их сложность объясняет инертность внедрения в практическую деятельность банка. Особенно быстрыми темпами развиваются статистические методы количественного анализа финансового состояния, диагностики кризисных ситуаций, оценки рисков в деятельности коммерческого банка. В основном это эконометрические методы. Цель эконометрии — получение выводов эмпирических закономерностей в экономике. В этом качестве эконометрия представляет собой одно из средств контроллинга. Обычно оперативная диагностика обеспечивается измерением каждого признака текущего состояния, определением отклонений и изменений в целой системе и на всех уровнях иерархии управления объектом в экономике. Поэтому, прежде всего, необходима система измерителей, которая обеспечит и комплексную оценку текущего состояния объекта, и корректность эконометрических моделей. В подтверждение этого вывода приведем высказывание А. Н. Колмогорова в предисловии к работе А. Лебега "Об измерении величин": "Измерение величин является исходным пунктом всех приложений математики" [1].

Банковский контроллинг имеет свои особенности по сравнению с контроллингом на промышленном предприятии: 1) специфическое воздействие внешних факторов на функционирование банковского контроллинга; 2) определяющий вес процентных доходов в структуре доходов банка; 3) относительная жесткость структуры расходов; 4) большая доля общих и постоянных расходов, что актуализирует институт контроллинга в банковской сфере; 5) существование дуализма в банковских услугах в виде разграничения стоимостного и физического аспектов услуг [2].

В банковском контроллинге выделяют три основные задачи: 1) контроллингу придаются системообразующие функции, поскольку организационная струк-

тура банка, системы планирования и контроля, а также система управленческой информации должны соответствовать принятой концепции; 2) реализация специфических банковских функций контроллинга для последовательного выполнения этапов анализа, планирования и контроля; 3) выполнение отдельных функций банковского менеджмента: портфельного, структуры баланса, бюджета. Контроллинг не включает этап принятия решений, но он информационно и координационно обеспечивает поиск решения. Для успешного выполнения перечисленных задач необходима сбалансированная система измерителей, методологически опирающаяся на положения общей теории измерения, экономической и математической статистики и экономики, представляющая собой систему показателей: частных абсолютных и относительных (описательных и количественных признаков объекта) и обобщающих (локальных и глобальных). К такой системе показателей предъявляются требования отражать состояние и результаты деятельности основных видов деятельности банка, обладать актуальностью, компактностью, динамичностью, информативностью. С другой стороны, система показателей позволяет выполнять оценку результатов, быть основой для сравнения, прогнозирования, моделирования, подготовки предложений по принятию решений в управлении [3]. Методологию формирования сбалансированной системы показателей изначально следует основывать на существующих подходах к построению систем показателей (логико-дедуктивном и эмпирико-индуктивном) и затем использовать математико-статистические методы в отборе наиболее значимых показателей для обследуемой совокупности банков. Система управления деятельностью банка — это сложная иерархическая система, имеющая на каждом уровне управления свои параметры. Таким образом, для контроллинга и диагностики деятельности банка необходима структурированная по подсистемам (адекватно выделяемым ключевым составляющим деятельности) сбалансированная система частных показателей, характеризующая первично измеримые признаки (самый низкий уровень иерархии), и обобщающих показателей, характеризующих производно измеримые признаки (высшие уровни иерархии) [4; 5].

Для демонстрации работы системы измерителей ограничим условия задачи оценки и контроллинга деятельности коммерческого банка областью его финансового состояния, поскольку основной вид деятельности заключается в оказании финансовых услуг. Сначала на основе содержательного теоретического анализа, а затем статистического анализа с целью тестирования показателей на "мусор" автором была сформирована система из 25 показателей (изначально было 42) [6; 7]. Такая система целостно описывает следующие составляющие финансового состояния: финансовую устойчивость банка ( $V_1$ ), его

деловую активность ( $V_2$ ), ликвидность ( $V_3$ ), эффективность управления банком ( $V_4$ ) десяти крупнейших банков Украины. На втором этапе анализа был проведен тест на информативность показателей с помощью метода многомерного статистического анализа — факторного анализа. Он также позволил определить скрытые внутренние условия, причины, которые объективно влияют на существующее финансовое состояние обследуемой совокупности коммерческих банков:  $F_1$  — изменения в структуре активов, в их доходности и источниках ресурсов,  $F_2$  — общая прибыльность операционной деятельности банка;  $F_3$  — общая платежеспособность банка;  $F_4$  — эффективность депозитной политики банка;  $F_5$  — качество банковского менеджмента;  $F_6$  — эффективность процентных операций банка. Окончательное определение рейтинга информативности показателей в системе осуществлялось в процессе анализа факторных нагрузок. Таким образом, сформированная система показателей удовлетворяет требованиям, предъявляемым к сбалансированным системам показателей [8]. Далее, основываясь на положениях теории измерения объектов, каждый показатель необходимо откалибровать. Для этого строили калибровочные функции (их еще называют функциями желательности). Преобразованная система показателей служит элементарной основой для дальнейшего процесса измерения признаков, в данном случае — финансового состояния каждого отдельного коммерческого банка. Начиная с измерения первичных признаков непосредственного наблюдения, заканчиваем измерением качественных интенсивных признаков разного уровня иерархии управления объектом. Такой способ назовем "эффектом калейдоскопа".

Каждый выделенный определенным способом (теоретическим или многомерным статистическим анализом) признак измерим с помощью показателя качества (частного или обобщающего). Эта процедура полностью согласуется с положениями теории измерения [9]. Опыт построения обобщающего показателя качества позволил выделить и обобщить следующие четыре проблемы в самой технологии построения системы измерителей [10; 4; 3].

Первая проблема — выбор унифицированной шкалы для преобразования показателя величины признака, которая позволит улавливать даже самые незначительные изменения значений величины признака. Ключевым моментом в процессе преобразования показателей признаков является наличие эксперта, его уровень квалификации, его опыт, чьим авторитетным мнением руководствуется аналитик при построении обобщающего показателя. Но, чтобы этот опыт разумно применить в рамках формальных процедур, его тоже необходимо формализовать. Наиболее естественный путь такой формализации —

введение системы предпочтений эксперта на множестве значений каждого частного показателя признака, получения стандартной шкалы, задание основных отметок на ней и затем обобщение результатов. Пользуясь системой предпочтений, можно получить достаточно содержательную шкалу. Такие рассуждения положены в основе метода построения обобщающего показателя качества Харрингтона. В построении обобщенной функции желательности Харрингтона заложена идея преобразования изначальных значений частных показателей в безразмерную шкалу желательности или предпочтительности. Функции желательности первоначально были успешно применены к анализу психофизических признаков. В настоящее время в специальной литературе имеются обоснования таблиц соответствий между отношениями предпочтения в эмпирической и числовой системах. В реальных экономических задачах целесообразно подходить к построению шкалы желательности итеративно.

Вторая проблема — определение некоторых "пороговых" уровней значений показателей (реперных точек). Отсутствие специальных методических разработок по определению пороговых значений показателей признаков предполагает некоторую (пусть даже небольшую) вероятность события, что шкала получится неудачной, также как и в случае отсутствия достаточно глубокого взаимопонимания между экспертом и аналитиком. Сейчас уже накоплен достаточный опыт решения подобных прикладных задач в технических областях науки, в социологии, однако в экономике такие разработки отсутствуют.

Шкала желательности имеет интервал от нуля до единицы. Значение  $y_j = 0$  соответствует абсолютно неприемлемому уровню величины данного признака, а значение  $y_j = 1$  — самому лучшему значению величины признака. Понятию "очень хорошо" соответствуют значения величины на шкале желательности  $0,95 < y_j < 1,00$ , а понятию "очень плохо" —  $0,00 < y_j < 0,50$ . Выбор отметок на шкале желательности 0,63 и 0,37 объясняется аналитически — удобством вычислений:  $0,63 \approx 1 - \frac{1}{e}$ ,  $0,37 \approx \frac{1}{e}$ . Значение  $y_j = 0,37$  обычно соответствует границе допустимых значений. По предложению Харрингтона приведенные уровневые значения на шкале желательности соответствуют реперным точкам кривой, заданной уравнением  $y_j = e^{-e^{-x_j}}$  или  $y_j = \exp(-\exp(-x_j))$ , где  $\exp$  — общепринятое обозначение экспоненты. Графически шкала желательности изображается соответствующими полосами, ограниченными значениями желаемого порогового уровня величины признаков. Изначально для построения частной функции

желательности признака кривую желательности обычно используют как номограмму, поскольку легко и оперативно с помощью программных средств подобрать параметры функции желательности.

Чаще всего границы значений экономических показателей привязывают к интервалу от 0 до 100% шкалы баллов (или от 0 до 1). Однако на практике встречаются показатели, границы которых являются неопределенными. Возникает принципиальный вопрос, на каком основании устанавливаются границы допустимых значений для показателей признаков. Учитывая содержательную сущность показателей признаков (анализируя тенденции изменения в отношении эталонных значений), различают односторонние и двусторонние ограничения в изменении допустимых значений. Односторонние ограничения представляются в виде  $x_j \leq x_{max}$ , или  $x_j \geq x_{min}$ , и двусторонние —  $x_{min} \leq x_j \leq x_{max}$ .

Третья проблема — выбор вида частной функции желательности. В процессе развития явлений происходит некоторая стандартизация, унификация преобразований структуры и функций системы, то есть для развития характерен изоморфизм. С учетом изоморфизма модели развития имеют достаточно много общих черт, тем не менее сохраняют специфические особенности, присущие каждой из наук. Модели развития в настоящее время наиболее широко используются в физике, химии, биологии и экономике. Раймонд Перл (американский биолог, демограф и экономист) для развития популяции предложил логистическую функцию, которая описывается уравнением вида:

$$Y(t) = \frac{Y_0}{1 + ae^{-bt}},$$

где  $Y(t)$  — численность в единице объема выпуска популяции в момент времени  $t$ ;  $Y_0$  — начальная численность популяции;  $a, b$  — константы. Авторы также использовали логистическую функцию вместо громоздкого преобразования Харрингтона при односторонней тенденции развития.

В результате обработки большого количества наблюдений были получены наиболее типичные функции желательности качества признаков объектов в экономике, определяющей характеристикой которых является гибкость [10].

Для двусторонних в общем случае несимметричных тенденций развития были построены функции вида:

$$y_{ij} = \begin{cases} 100 \times e^{-3 \left( \frac{x_{ij} - a_i}{b_i - a_i} \right)^2}, & \text{для } x_{ij} \leq a_i, b_i < a_i, \\ 100 \times e^{-3 \left( \frac{x_{ij} - a_i}{c_i - a_i} \right)^2}, & \text{для } x_{ij} \geq a_i, c_i > a_i, \end{cases}$$

Таблица 1

где  $a_i$  — оптимальное значение показателя  $x_{ij}$ , при котором функция желательности принимает наибольшее значение 100 (баллов) (или 100%);

$b_i, c_i$  ( $b_i < c_i$ ) — неудовлетворительные значения показателя  $x_{ij}$  (с каждой стороны от оптимума), при которых функция желательности принимает значение не более 5 баллов (5%).

При симметричных тенденциях развития признака функция желательности принимает значение 100 баллов (100%) при  $a_i = \frac{b_i + c_i}{2}$ . Вид функции тогда упрощается:

$$y_{ij} = 100 \times e^{-3 \left( \frac{x_{ij} - a_i}{b_i - a_i} \right)^2}, \text{ или (что эквивалентно)}$$

$$y_{ij} = 100 \times e^{-3 \left( \frac{x_{ij} - a_i}{c_i - a_i} \right)^2}.$$

Для односторонних типов развития признаков были построены монотонные функции типа логистической функции:

$$y_{ij} = \frac{100}{1 + e^{-\left( \frac{x_{ij} - a_i}{q_i - p_i} \right)}},$$

где  $q_i$  — значение показателя  $x_{ij}$ , при котором функция желательности принимает значение не менее 95 баллов (95%);

$p_i$  — значение показателя  $x_{ij}$ , при котором функция желательности принимает значение, равное 50 баллам (50%).

При решении задачи контроллинга финансового состояния коммерческого банка каждый из 25 показателей сбалансированной системы показателей исследовался как тип развития: односторонний с тенденцией возрастания (тип 1), односторонний с тенденцией убывания (тип 1), двусторонний симметричный (тип 2) или двусторонний несимметричный (тип 3). В рассматриваемой задаче в результате обработки мнений экспертов по тенденциям изменения каждого показателя и его реперных значений все функции желательности оказались типа 1, кроме одного показателя — коэффициента кредитной активности (тип функции — 3). В табл. 1 содержатся необходимые данные для калибровки каждого показателя, другими словами, данные для построения функций желательности качества признаков в рассматриваемой задаче.

Для построения функции желательности 3-го типа  $a = 0,45$ ;  $b = 0,1$ ;  $c = 0,8$ .

Исходные данные для построения функций желательности 1 типа

№ показателя	Тип функции	Максимальное значение показателя	Минимальное значение показателя	$q_i$ (95%)	$p_i$ (50%)
4	1	0,9514	0,1442	0,7	0,35
7	1	17,787	3,6244	15	8
8	1	0,4120	0,1790	0,5	0,285
9	1	0,3752	0,1120	0,5	0,265
11	1	0,7685	0,0702	0,4	0,2
14	1	0,4531	0,0097	0	0,075
15	1	0,6282	0,1331	0,5	0,25
18	1	5,5633	1,4692	3	1,55
21	1	0,3132	0,0000	0,3	0,15
22	1	0,4975	0,2448	0,4	0,295
23	1	0,8223	0,4472	0,5	0,4
24	1	0,4478	0,2240	0,45	0,32
26	1	3,7316	0,1979	0,45	0,32
28	1	0,0850	0,0093	0,1	0,05
30	1	0,0391	0,0022	0,1	0,055
33	1	0,1830	0,0000	0,02	0,01
34	1	0,0071	0,0000	0,003	0,0015
35	1	0,1755	0,0384	0,03	0,115
36	1	0,1723	0,0040	0,05	0,025
37	1	0,0256	0,0007	1,5	0,75
38	1	0,2720	0,0073	0,1	0,05
39	1	0,5726	0,0088	0,2	0,1
40	1	0,1281	0,0115	0,3	0,6
42	1	0,2475	0,0121	0,15	0,075

На рис. 1 приведены графики монотонных функций желательности с разными односторонними тенденциями изменения.

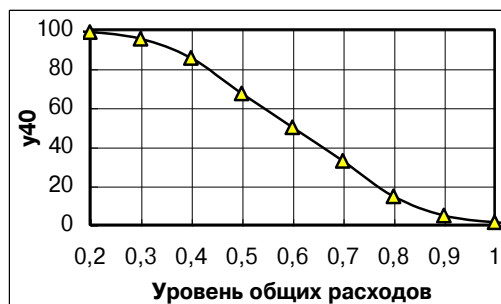
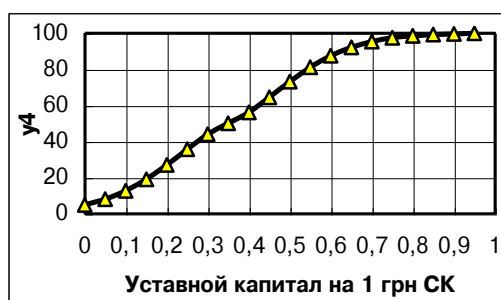


Рис. 1. Функции желательности показателей уставного капитала на 1 грн. собственного капитала и показателя общих расходов

На рис. 2. изображена несимметричная двусторонняя функция желательности коэффициента кредитной активности банка.



Рис. 2. Функция желательности показателя: коэффициент кредитной активности

Сразу же отметим, что достаточно выбрать функции только трех типов, но для каждого показателя определить свои параметры функции. Возможно, точность измерения возрастет, если расширить количество типов функций, но это предмет дальнейших исследований.

Четвертая проблема — построение обобщающей функции желательности. После того, как выбрана шкала желательности и признаки преобразованы в частные функции желательности, можно приступить к основной задаче — построению обобщающего показателя  $Y$ , названного обобщающей функцией желательности. В математической литературе обобщать, то есть переходить от  $y_i$  к  $Y$ , чаще всего, предлагают по формуле:

$$Y = \sqrt[n]{\prod_{i=1}^n y_i}$$

Здесь обобщающая функция желательности задается как среднее геометрическое частных желательностей. Выбор формулы среднего геометрического для расчета обобщающего показателя вполне обоснован.

С помощью обобщающего показателя качества впервые стало возможным измерить уровень развития выявленных скрытых внутренних факторов финансового состояния каждого из 10 коммерческих банков (статика) в динамике (три последних года) Значения уровней развития факторов приведены в табл. 2.

Таким образом, для АППБ "Аваль" динамично увеличивается эффективность депозитной политики банка ( $I_{F_4}$ ), при этом падает уровень общей прибыльности операционной деятельности ( $I_{F_2}$ ). Среди факторов по уровню развития приоритетным является эффективность процентных операций банка ( $I_{F_6}$ ). Несмотря на такие структурные изменения, общий

уровень показателя финансового состояния динамично снижается ( $I_{общ}$ ). Из всей совокупности банков интенсивно улучшается финансовое состояние АКБ "Правэкс", о чем свидетельствует рост значений его обобщающего показателя. В данном банке почти все значения уровней развития факторов растут, за исключением ( $I_{F_5}$ ) и ( $I_{F_6}$ ), уровни значений которых изменяются неустойчиво.

Таблица 2

Измеренные значения внутренних факторов финансового состояния 10 коммерческих банков

Годы	$I_{F_1}$	$I_{F_2}$	$I_{F_3}$	$I_{F_4}$	$I_{F_5}$	$I_{F_6}$	$I_{общ}$
АППБ "Аваль"							
1	46,19	11,61	19,07	44,63	55,83	51,32	31,24
2	50,99	9,72	18,80	49,26	34,09	83,71	29,71
3	44,53	9,40	19,84	63,45	30,11	55,09	27,65
АКБ "Надра"							
1	50,02	44,08	44,49	42,79	84,48	52,49	51,47
2	34,76	26,98	35,48	27,17	69,58	56,36	39,34
3	42,28	33,72	40,56	38,52	90,51	43,27	46,28
Первый УМБ							
1	49,79	35,77	50,22	43,89	50,03	34,64	45,53
2	69,76	59,58	52,87	76,67	93,54	34,18	64,19
3	56,64	28,24	35,93	58,82	86,20	41,86	47,91
АКБ "Райффайзенбанк Украина"							
1	19,34	20,81	33,98	13,51	64,08	15,38	25,24
2	14,69	13,89	31,17	6,20	25,35	25,55	17,91
3	11,73	19,43	36,04	5,57	48,07	19,15	20,39
АКБ "УКРСОЦБАНК"							
1	42,55	19,90	20,04	52,86	54,39	36,54	34,51
2	43,20	18,92	19,38	55,85	51,57	44,23	34,86
3	48,70	36,29	35,12	56,83	79,90	71,91	49,24
АКБ "Кредитпромбанк"							
1	49,42	39,77	40,64	59,20	64,94	28,73	46,66
2	53,81	35,62	45,94	56,61	57,49	29,15	47,36
3	62,87	40,82	48,58	66,20	44,96	40,59	50,38
АКБ "Правэкс"							
1	49,46	29,45	30,47	71,46	82,35	55,38	48,69
2	48,76	32,11	32,22	64,05	70,31	72,52	48,26
3	56,94	51,23	50,24	73,73	70,53	49,16	57,68
АКИБ "УкрСиббанк"							
1	33,39	47,65	51,58	21,07	35,79	37,02	39,53
2	37,92	24,33	34,06	35,15	54,78	44,58	37,35
3	44,97	23,21	33,71	45,99	54,30	48,73	40,28
УкрЭксімБанк							
1	45,26	27,52	32,92	59,92	56,08	45,72	44,12
2	56,06	32,69	39,11	64,73	55,46	50,76	51,34
3	57,00	17,37	31,51	69,88	58,20	58,93	44,53
ПриватБанк							
1	51,30	43,86	41,46	51,76	66,18	37,12	50,60
2	42,93	38,68	36,71	50,35	61,65	40,08	46,71
3	41,29	18,86	26,57	46,19	70,05	54,47	38,15

Продолжив процесс производного измерения и реализовав "эффект калейдоскопа", определим уровни развития составляющих финансового состояния об-

следуемых десяти наибольших банков Украины в динамике за те же три года: финансовую устойчивость банка ( $I_1$ ), его деловую активность ( $I_2$ ), ликвидность ( $I_3$ ), эффективность управления банком ( $I_4$ ) (табл. 3).

Таблица 3

**Измеренные значения уровней развития составляющих финансового состояния 10 коммерческих банков**

Годы	$I_1$	$I_2$	$I_3$	$I_4$
АППБ "Аваль"				
1	39,03	48,23	72,79	19,11
2	47,03	71,32	25,45	18,71
3	47,95	64,44	17,96	18,60
АКБ "Надра"				
1	54,29	35,84	97,93	49,26
2	60,33	20,33	84,79	37,09
3	64,07	25,20	95,42	44,50
Первый УМБ				
1	40,17	31,93	93,69	44,70
2	38,67	60,64	92,04	68,60
3	45,50	50,39	86,60	40,19
АКБ "Райффайзенбанк Украина"				
1	35,29	9,25	89,25	24,57
2	42,30	3,72	40,56	21,77
3	50,66	2,99	95,41	23,04
АКБ "УКРСОЦБАНК"				
1	19,28	54,01	64,48	28,14
2	18,53	67,28	61,71	26,75
3	29,72	71,65	62,43	45,25
АКБ "Кредитпромбанк"				
1	50,13	40,88	62,57	44,49
2	51,73	39,77	71,18	44,30
3	58,91	47,99	48,26	49,79
АКБ "Правэкс"				
1	64,70	59,26	89,89	34,64
2	50,58	72,99	45,26	40,62
3	60,97	57,82	58,15	56,58
АКИБ "УкрСиббанк"				
1	52,59	12,42	51,02	55,62
2	50,41	25,15	73,34	33,50
3	54,41	36,25	67,70	33,33
УкрЭксімБанк				
1	63,19	43,57	78,00	34,02
2	63,85	50,26	87,25	41,83
3	73,37	56,38	93,11	28,35
ПриватБанк				
1	49,58	38,68	69,11	52,23
2	65,91	32,53	60,57	45,89
3	63,06	37,35	66,64	28,44

Из таблицы видно, что в АППБ "Аваль" существенно снижается ликвидность ( $I_3$ ) и падает эффективность управления банком ( $I_4$ ) при росте финансовой устойчивости ( $I_1$ ). Таким образом, руковод-

ству банка экстренно необходимо активизировать параметры финансового состояния, интенсивнее развивать внутренние факторы. В АКБ "Правэкс", несмотря на динамичное развитие внутренних факторов, уровни значений составляющих финансового состояния недостаточно высоки. Отсутствие однонаправленных тенденций изменений составляющих свидетельствует о нецеленаправленной политике руководства банка.

Таким образом, изложенный подход к построению системы измерителей позволяет осуществить диагностику и контроллинг всех составляющих и условий деятельности каждого банка в динамике, провести сравнительную характеристику их деятельности.

Аналитические возможности теории и практики измерения объектов в экономике свидетельствуют о явном превосходстве данной технологии для оценки, анализа, диагностики, контроллинга объекта любого уровня сложности.

**Литература:** 1. Лебег А. Об измерении величин: Перевод с франц. О. И. Кисловской-Карской / Под ред. И. М. Яглома с предисловием А. Н. Коломогорова. — М.: Государственное учебно-педагогическое издательство Министерства просвещения РСФСР, 1960. — 204 с. 2. Карминский А. М. Контроллинг в бизнесе. Методологические и практические основы построения контроллинга в организациях / А. М. Карминский, Н. И. Оленев, А. Г. Примак, С. Г. Фалько. — 2-е изд. — М.: Финансы и статистика, 2002. — 256 с. 3. Малярец Л. М. Анализ теоретических проблем измерения экономических объектов. // 36. наук. праць "Економіка: проблеми теорії та практики". Вип. 190: Т. 1. — Дніпропетровськ: ДНУ, 2004. — С. 281 – 288. 4. Малярец Л. М. Построение обобщающих показателей в оценке конкурентных преимуществ предприятия. // Экономічний вісник 2004(1). Національний технічний університет України "Київський політехнічний університет". Збірник наукових праць. К. 2004. — С. 456 (432 – 438 с.) 5. Малярец Л. М. Проведение комплексной оценки процессов формирования и развития конкурентных преимуществ предприятия / Л. М. Малярец, Е. А. Полтавская // 36. наук. праць "Економіка: проблеми теорії та практики". Вип. 185. Том III. — Дніпропетровськ: ДНУ, 2003. — С. 689 – 696. 6. Малярец Л. М. Аналіз інформаційності показників та внутрішніх факторів в управлінні фінансовим станом комерційного банку / Л. М. Малярец, В. Я. Вовк // 36. наук. праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: економічні науки. Вип. 11. — Черкаси: ЧДТУ, 2004. — С. 110 – 114. 7. Малярец Л. М. Діагностика етапів розвитку кризи в діяльності комерційного банку / Л. М. Малярец, В. Я. Вовк // Матеріали другої Міжнародної наукової конференції "Розвиток підприємницької діяльності в Україні: історія та сьогодення", м. Тернопіль, 10 – 11 червня 2004 р. — Тернопіль, 2004. — С. 171 – 172. 8. Нивен Пол Р. Сбалансированная Система Показателей — шаг за шагом: Максимальное повышение эффективности и закрепление полученных результатов: Пер. с англ. — Днепропетровск: Баланс-Клуб, 2003. — 328 с. 9. Пфанцаль И. Теория измерений: Пер. с англ. В. Б. Кузьмина. — М.: Изд. "Мир", 1976. — 248 с. 10. Егоршин А. А. Моделирование интегрального показателя конкурентного статуса предприятия. Коммунальное хозяйство городов / А. А. Егоршин, Л. М. Малярец // Научно-технич. сб. Вип. 50. Сер.: экономические науки. — К.: Техніка, 2003. — С. 54 – 65.

## **МІЖФУНКЦІОНАЛЬНА КОМАНДА ЯК ОРГАНІЗАЦІЙНА ФОРМА УПРАВЛІННЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСАМИ**

*The expediency of creating a complex team for management of business processes of an enterprise is proved on the basis of the logistical concept. The features of its power, functions, information supply and interaction with the environment are determined.*

Зміни умов діяльності вітчизняних підприємств поставили вимоги щодо опанування ними нових механізмів забезпечення її надійності, серед яких і перехід на логістичну модель управління. Нова модель, по-перше, змінює уяву про межі підприємства, по-друге, узгоджуючи можливості різних суб'єктів господарювання, створює синергетичний ефект об'єднання ресурсів та можливостей за етапами створення товару в бізнес-процесі.

Логістизація управління підприємствами поставила багато проблем, які частково вже розглянуті в публікаціях зарубіжних і вітчизняних вчених [1 – 19], у захищених дисертаціях [5; 9; 17 та ін.], але серед них ще існують і не вирішені. Чи не найголовнішою з них є розроблення та впровадження нових організаційних форм управління підприємством як системою бізнес-процесів, а особливо — форм поєднання спеціалістів різного профілю для організації своєчасного комплексного впливу на економічні потокові процеси підприємства.

Тому метою даної статті є визначення принципів та особливостей організації міжфункціональної команди як однієї з найперспективніших форм управління підприємством на логістичних засадах.

Управління бізнес-процесами, по суті, є різновидом проектного управління комплексними інноваційними видами діяльності, які вимагають постійного інтегруючого керівництва в умовах обмежень витрат ресурсів, часу та якості результатів. У такому управлінні необхідно поєднувати управління традиційними циклічними відтворювальними процесами капіталу й інноваційними процесами, що дають змогу розвиватися підприємству по спіралі.

Головним критерієм існування виробничої організації залишається її прибутковість. Проте в сучасних умовах дотримання цього критерію стає неможливим без поєднання механізмів управління спеціалізованими операціями і механізмів логістичного управління горизонтальною послідовністю операцій із

перетворення сировини та матеріалів у продукцію, що визнається покупцем. Особливо актуальним нині стає управління безперервністю та ефективністю не окремого бізнес-процесу, а їх сукупності.

Існуючі публікації з проблем логістики мало звертають увагу на цю важливу проблему. Однак узагальнення відповідної літератури та світового досвіду дають змогу уточнити сутність, особливості й обмеження різних організаційних форм управління бізнес-процесами підприємства, їх переваги та недоліки. Далі розглянемо варіанти таких організаційних форм.

Однією з форм управління бізнес-процесами може бути створення в організаційній структурі підприємства нового цільового відділу, головним завданням якого може стати координація горизонтальних зв'язків логістичних потоків водночас зі звичайними структурними підрозділами підприємства, які виконують спеціалізовані операції менеджменту. Досвід показує, що створення такого органу, з одного боку, не потребує великих витрат, а з іншого — він не здатний якісно виконати інтегруючу функцію, оскільки досить важко знайти достатню кількість компетентних професіоналів, які спроможні вирішувати складні багатоаспектні завдання. У зв'язку з цим відповідний відділ не може взяти на себе індивідуальну відповідальність за якість вирішення комплексних проблем в організації логістичних потоків.

Для комплексного управління економічними поточковими процесами можна також виділити серед існуючих в організаційній структурі підприємства один головний відділ і делегувати йому повноваження та відповідальність за вирішення завдання комплексного управління бізнес-процесами, не знімаючи відповідальності за виконання його власних спеціалізованих операцій. Цей варіант ефективніший за перший, але призводить до конфліктів під час координації дій різних підрозділів, руйнує підстави відповідальності і вимагає постійної уваги вищих органів управління для уточнення прав та обов'язків підрозділів.

Сутність третьої організаційної форми управління бізнес-процесами полягає у призначенні керівника окремого бізнес-процесу з наданням повної влади над усіма етапами. Таку організаційну форму доцільно використовувати при розробленні та впровадженні складних інноваційних бізнес-процесів. Для застосування на підприємствах вона не має достатніх підстав, оскільки кожне з них змушене динамічно змінювати свої бізнес-процеси, розробляти нові, тривалість проектування та впровадження яких увесь час скорочується. У зв'язку з цим список керівників бізнес-процесів необхідно постійно переглядати, що не буде сприяти їх ефективній роботі. Крім того, не маючи в своєму розпорядженні команди, керівник бізнес-процесу буде перевантажений зв'язками з різними функціональними підрозділами, постійно конфліктуючи з ними в змаганні за ресурси, які потрібні для виконання саме того бізнес-процесу, за виконання якого він відповідає.



Четверта організаційна форма — проектна структура, або цільова команда. У ній об'єднуються кваліфіковані спеціалісти різних професій для контролю за функціонуванням певного бізнес-процесу чи кількох споріднених бізнес-процесів. Для такої групи виділяються безпосередньо ресурси без оперативного контролю їх використання. Вона повинна самостійно планувати та організувати виробничий цикл, виконувати своєчасно та якісно замовлення споживача. Період існування команди обумовлюється життєвим циклом бізнес-процесу. Така форма управління бізнес-процесами сприяє ефективності виконання планів, але потребує значних зусиль та ресурсів для формування нових команд чи реструктуризації існуючих. Розв'язання цього протиріччя можливе шляхом розвитку кваліфікації спеціалістів-практиків широкого профілю, які розуміються на операціях закупки, виробництва, збуту, постійно навчаються та підвищують свій професіоналізм. Саме на особливостях створення такої організаційної форми управління бізнес-процесами і зосередимо увагу.

Аналіз використання міжфункціональних команд показав різноманітні особливості, які необхідно приймати до уваги, формуючи їх під бізнес-процеси. По-перше, ці команди досить неоднорідні, рівень їх розвитку визначається переліком повноважень, що вони отримують в управлінні бізнес-процесами (рис. 1).

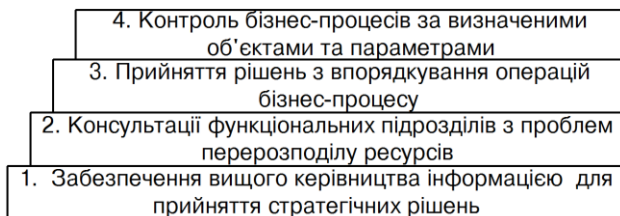


Рис. 1. Повноваження групи з управління бізнес-процесом

По-друге, міжфункціональні команди мають багато варіантів організації роботи. Так, ці групи можуть бути офіційними та неофіційними, тимчасовими (створюватися під певний бізнес-процес чи ситуацію) або постійними. Постійні групи переходять єдиним складом від забезпечення одного бізнес-процесу до іншого. Їх можна створювати на різних рівнях управління (починаючи від ради директорів до групи виробничих майстрів). Вони можуть також формуватися як по горизонталі, так і по вертикалі системи управління. Перелік та зміст функцій, які можуть виконуватися групами як окремо, так і в комплексі, наведені на рис. 2.

Слід зауважити, що в системі управління може бути виділена група виключно для виконання першого повноваження — інформаційного забезпечення управління логістичними бізнес-процесами (рис. 1). Ця група організує систему контактів із необхідною кількістю спеціалістів та менеджерів різних підрозділів,

інформує їх про прийняті рішення. Вона не приймає рішення, але, своєчасно та повно передаючи ці рішення різним особам, що будуть приймати участь у їх виконанні, сприяє підготовці їх до виконання завдань. Інформація групи практично виконує функцію службового листа чи записки. Доцільність її використання обмежена лише вищим рівнем управління.

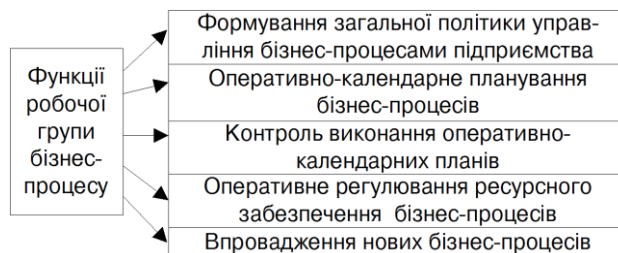


Рис. 2. Функції групи з управління бізнес-процесами

Групи з дорадчими функціями мають своїм головним завданням вивчення певної проблеми управління логістичними операціями, якісну та швидку експертизу ситуації. Дорадчі групи доцільно створювати для об'єднання знань, якими володіють спеціалісти різного профілю. Таку групу можна вважати своєрідним штабом вирішення проблем, які виникають в організованій системі бізнес-процесів.

Група, якій делегуються права прийняття рішень, за повноваженнями схожа на лінійного керівника. Її можна створювати для допомоги керівнику, у якого виникли проблеми з вирішенням кризових ситуацій у його сфері діяльності і які пов'язані з логістичними бізнес-процесами.

Потреба у створенні контролюючих груп несуттєва. Їх функція полягає у наданні дозволу лінійним керівникам приймати нетрадиційні, нестандартні рішення. Це пов'язано з тим, що лінійні керівники мають певне чітко визначене коло повноважень, обов'язків та відповідальності. Тому лише за певних умов ці характеристики їх діяльності змінюються з дозволу вказаної групи.

Управлінська структура підприємства має три основні напрями діяльності: визначення стратегічних альтернатив розвитку підприємства; виконання у певних межах делегованих повноважень адміністративних та оперативних функцій управління; безпосереднє виконання прийнятих управлінських рішень; впровадження інновацій у діяльність підприємства. Керівництво підприємством повинно визначитись, які саме види діяльності делегуються групам з управління бізнес-процесами. Зазвичай перший вид діяльності делегується раді директорів великих підприємств, що визначає стратегії підприємства, в межах яких виділяються й принципи формування та змін системи бізнес-процесів. Створені ж в організаційній структурі групи повинні виконувати адміністра-

тивне та оперативне управління. Безпосереднє виконання прийнятих рішень з контролю та регулювання бізнес-процесів покладається на спеціальну групу, яка формується в підрозділах логістики або створюється як окремий підрозділ у системі управління. Для забезпечення ефективного впровадження інноваційних бізнес-процесів або посилюється група, що виконує оперативні функції, введенням до неї спеціалістів, або для цього процесу створюється нова група.

Термін дії та регламент роботи груп необхідно визначити спеціальним положенням, у якому слід враховувати особливості бізнес-процесів та сфери діяльності кожного підприємства. Впроваджуючи нову форму управління бізнес-процесами, потрібно зважати на переваги та недоліки групової роботи (табл. 1).

Таблиця 1

**Переваги і проблеми групового управління бізнес-процесами**

Переваги	Проблеми та загрози
Високий рівень порозуміння в прийнятті рішень	Необхідні значні витрати часу та ресурсів на формування груп
Забезпечення швидкої координації роботи спеціалістів різного профілю	Витрати часу та ресурсів на управління групами бізнес-процесами важко регламентувати
Якісне розв'язання проблем за рахунок швидкого обміну думками та узгодження різних точок зору на проблему	Якщо члени групи продовжують виконувати повноваження за основним місцем роботи, якість роботи невисока
Генерування нових ідей	Погано спрацьовує ефект "авторитету", необхідний в кризових ситуаціях
Рішення мають більш інноваційний характер, оскільки відповідальність за них нечітко визначена	Можлива поява тенденцій нерішучості в прийнятті рішень
Надійність рішень вища, оскільки для їх вироблення реалізується комплексний підхід	Якщо рішення групи приймаються на основі компромісу, вони не завжди гарантують оптимальність

За будь-яких умов перехід до управління бізнес-процесами через міжфункціональні групи вимагає витрат часу, а його ефективність залежить від якості заздалегідь спланованого створення соціальних передумов ефективної взаємодії членів команди. Як свідчать спеціалісти (наприклад, [3]), формування такої групи проходить кілька етапів.

На першому етапі члени групи намагаються визначити свою роль та статус, обережно обмінюються інформацією між собою, дотримуючись норм ділового спілкування. На другому етапі існування групи її члени з'ясовують думки один одного щодо робочих ситуацій, узгоджують методи роботи та управління, визначають ролі кожного в групі, формують технології вирішення проблем міжособистісного спілкуван-

ня. На третьому етапі існування групи її члени сприймають колектив як цілісне утворення, зростає кооперація та єдність їх думок. Для четвертого етапу формування групи характерною є інтенсифікація узгодження цілей кожного члена групи з цілями групи. При цьому зростає задоволеність працею в колективі, ефективність праці, яку можна оцінювати одним показником — відсутністю порушень циклу відтворювальних процесів підприємства. Значною мірою забезпечує досягнення цієї мети відповідна система обміну інформацією.

Слід також зауважити, що надійність та ефективність роботи забезпечується поєднанням у групі процесів співробітництва та конкуренції. Конкуренція активізує намагання членів групи знайти та запропонувати вирішення складних проблем, але водночас вона може обумовити й напруженість стосунків. Співробітництво часто допомагає швидше отримати конструктивніші рішення, але сприяє "розмиванню" відповідальності за результати. Тільки поєднання конкуренції та співробітництва дає можливість збити групу усталено продуктивною.

Концепція управління переміщенням матеріальних компонент оборотного капіталу за логістичним циклом за будь-яких умов вимагає перебудови організаційної структури підприємства. Оскільки така перебудова потребує значних зусиль, впровадження на першому її етапі міжфункціональних команд може позитивно вплинути на результати роботи підприємства. Але при цьому необхідно бути готовими до розв'язання протиріч, що з'являться між цілями функціональних підрозділів підприємства (табл. 2).

Таблиця 2

**Можливі суперечності між цілями різних сфер управління підприємством**

Фінанси	Виробництво	Збут
мінімум запасів	збереження продукції на центральному складі	збільшення запасів готової продукції
мінімум складів за операціями бізнес-процесу	невелика кількість складів, що обслуговують оптові продажі	наближення складів до місця продажу, зростання їх кількості
зменшення витрат на оброблення запасів	невисока періодичність постачання великими партіями	швидка поставка. Висока періодичність постачання малими партіями

Практика свідчить, що на підприємствах, які впроваджують таку систему управління, крім вказаних у табл. 2, значні проблеми виникають через необґрунтованість розподілу відповідальності за різні операції. Так, наприклад, можлива ситуація, за якою транспорт знаходиться в розпорядженні виробничого відділу, запаси — контролюються фінансовим відділом,

а за виконання замовлень відповідає відділ збуту. Тому підприємствам необхідно швидко реалізовувати початкову стадію формування спеціальної логістичної функції і переходити до більш вищого рівня її розвитку.

Ефективність роботи команд із бізнес-процесів залежить від інформаційного забезпечення їх діяльності. Джерела такого забезпечення подано на рис. 3.

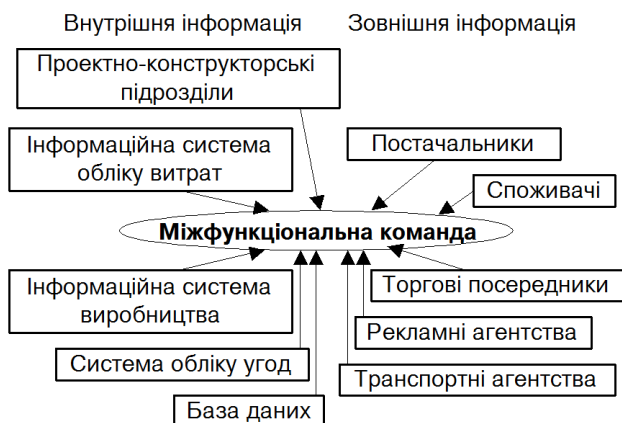


Рис. 3. Інформаційне забезпечення міжфункціональної команди з управління бізнес-процесами

Обслуговування груп інформацією може відбуватися в різних формах. Наприклад, ці функції можна делегувати спеціальному інформаційному менеджеру, який обслуговує як маркетингову діяльність, так і логістичну. Функції та повноваження такого менеджера сформульовані в деяких роботах [4; 7]. Іншою формою інформаційного забезпечення роботи команди може бути виділення спеціального її співробітника, функціями якого можна визначити збирання та впорядкування внутрішньої і зовнішньої інформації, регулярне її надання за певними графіками усім членам групи, що обслуговують бізнес-процес. Цьому ж спеціалісту можна делегувати функцію формування різних баз даних.

Для забезпечення ефективності використання інформаційного потенціалу в управлінні бізнес-процесами необхідно розробити відповідну систему підтримки рішень у вигляді комп'ютерних програм, що працюють у доступному для користувачів інтерфейсі (наприклад, Windows). У її складі доцільно виділити такі допоміжні засоби, які дозволяють б на запитання користувача давати візуалізовану відповідь (рисунок, графік тощо) та прокоментувати, що може відбутися в системі бізнесу при прийнятті певних рішень. На рис. 4 наведено складові системи підтримки рішень.

Якість системи підтримки рішень забезпечується дотриманням при її розробці таких принципів: забезпечення членам команди можливості перевірки проектів їх інтуїтивних рішень; надання можливості переходу на більш складний рівень прийняття рішень; можливість розвитку системи підтримки рішень без порушення загальної технології користування; ведення протоколу звернень для надання розроблювачам систе-

ми інформації щодо актуальності певних інформаційних технологій; створення можливостей широкого та оперативного доступу до інформації всім членам міжфункціональної команди.

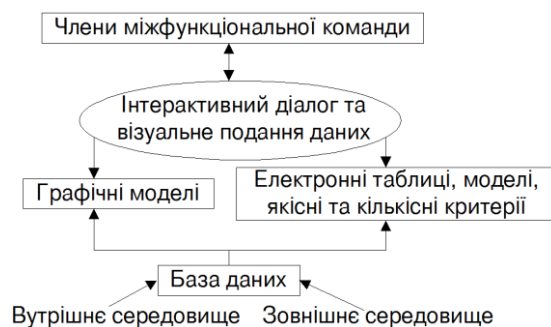


Рис. 4. Система підтримки рішень міжфункціональної групи з управління бізнес-процесом

Розвиток інформаційного забезпечення міжфункціональної команди створює не тільки переваги, але й проблеми. Перша з них полягає в неоднороззначності технологій його використання. Так, інколи співробітник, отримуючи певну управлінську інформацію, бажає знати позицію щодо неї інших колег. За деякою інформацією він може прийняти рішення самостійно. Інша — вимагає консультацій та переговорів з членами команди. Другою важливою проблемою інформаційного забезпечення управління бізнес-процесами є визначення його складу, обсягів, періодичності поповнення та оновлення.

У роботі Л. Г. Шемаєвої обґрунтована необхідність виділення так званих реперних точок та склад показників, аналіз яких дає змогу оптимізувати економічні поточкові процеси за критерієм оптимізації розміру оборотного капіталу підприємства [17]. Але, визнаючи прогресивність запропонованого підходу в цілому, слід зауважити, що склад таких реперних точок може суттєво відрізнитися, по-перше, за різними бізнес-процесами, по-друге, за етапами життєвого циклу бізнес-процесу. Крім того, очевидно, що зміни інформаційного забезпечення повинні проводитися з різною періодичністю: для нового бізнес-процесу їх можна виконувати щоденно або кожного тижня, для традиційного — щомісяця, а, може, й щоквартально.

У зв'язку з цим міжфункціональна команда повинна побудувати власну модель бізнес-процесу з деталізацією його операцій та показниками, що характеризують їх. Ця команда має постійно корегувати власну модель, орієнтуючись на дотримання вимог шести правил логістики.

Накопичення досвіду роботи в команді при управлінні бізнес-процесами з обмеженою логістичною системою дає можливість переходу на більш високий рівень її розвитку, що викликає необхідність виходу на новий рівень спілкування та погодження взаємодій із діловими партнерами, юри-

дично та економічно не залежними від підприємства через розвинену систему маркетингу. Мережа зовнішніх організаційних стосунків, яка може контролюватися міжфункціональною командою через систему маркетингу, наведена на рис. 5.

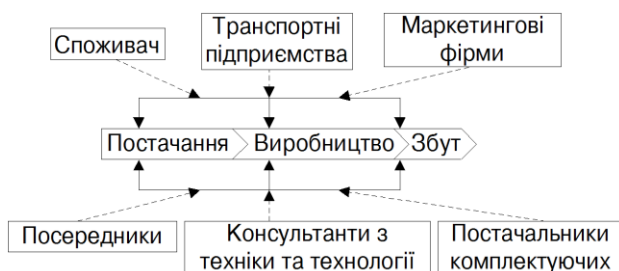


Рис. 5. Мережа організаційних відносин міжфункціональної команди з навколишнім середовищем  
Умовні позначення:

————— інформаційні зв'язки логістичної системи  
----- інформаційні зв'язки логістичної системи

Активне використання поданої на рис. 5 мережі дає можливість у процесі ділових переговорів виконувати операції аутсорсингу (передачі підприємством частини виробничих чи інших функцій організаціям партнерів або підрядчиків). При цьому члени цих організацій мають змогу залучатися до процесу прийняття рішень, у яких забезпечується взаємна вигода від такої взаємодії.

Узагальнюючи виконане дослідження, можна зробити такі висновки.

Перехід на логістичну модель управління підприємством вимагає зміни підходів до управління бізнес-процесами, вибору його доцільної організаційної форми. Найперспективнішою з них є створення міжфункціональних команд, здатних швидко й комплексно реагувати на зміни в бізнес-ситуаціях і приймати оптимальні рішення з відновлення збалансованості діяльності підприємства.

Управління бізнес-процесами з організацією відповідних груп вимагає визначення їх повноважень, функцій, принципів роботи. Впроваджуючи нову форму управління бізнес-процесами, слід враховувати переваги та недоліки групової роботи, етапність розвитку групи як робочого органу в системі управління, необхідність формування соціальних передумов ефективної взаємодії членів команди, розвитку інформаційного забезпечення їх діяльності. Для підвищення ефективності використання інформаційного потенціалу в управлінні бізнес-процесами слід розробити відповідну систему підтримки рішень та дотримання визначених у статті принципів.

Оскільки інформаційні ресурси є найбільш критичними в управлінні бізнес-процесами, міжфункціональна команда повинна побудувати власну модель бізнес-процесу з деталізацією його операцій та по-

казниками, які характеризують їх. Аналіз організаційних стосунків міжфункціональною командою через систему маркетингу дає можливість передачі частини виробничих чи інших функцій своїм партнерам або підрядчикам, що сприятиме зростанню ефективності логістичної системи, в яку входить підприємство.

**Література:** 1. Ван Рост Ш. Досье по логистике. — Брюссель: Бельгийский институт подготовки кадров, технического содействия и трансфера технологий, 1993. — 36 с. 2. Гаджинский А. М. Логистика: Учебник для высших и средних специальных учебных заведений. — 4-е изд., перераб. и доп. — М.: Маркетинг, 2001. — 396 с. 3. Галкина Т. П. Социология управления: от группы к команде. Учеб. пособие. — М.: Финансы и статистика, 2001. — 224 с. 4. Голиков Е. А. Маркетинг и логистика: Учебное пособие. — 2-е изд. — М.: Изд. Дом "Дашков и К<sup>о</sup>", 2000. — 412 с. 5. Гончаренко В. Д. Особенности информационного обеспечения маркетинга. // Вісник Харківського державного політехнічного університету. — Сер. "Технічний прогрес та ефективність виробництва". — Харків: ХДПУ. — 1999. — Випуск 90. — 244 с. 6. Гринів Н. Т. Основні принципи моделювання логістичних систем у стратегічному розвитку організацій / Н. Т. Гринів, І. П. Таранський // Вісник Львівського національного університету "Львівська політехніка". "Логістика". — Львів: Вид. Нац. університету "Львівська політехніка". — 2000. — №390. — С. 162 – 166. 7. Димарчук С. М. Застосування логістичних концепцій товароруку в Україні та їх державна підтримка // Вісник Львівського національного університету "Львівська політехніка". "Логістика". Львів: Вид. Нац. університету "Львівська політехніка". — 1999. — №416. — С. 250 – 255. 8. Доронина М. С. Новая профессия — информационный менеджер / М. С. Доронина, В. Д. Гончаренко // Сб. науч. трудов "Проблемы системного подхода в экономике". — К.: КМУГА, 1998. — 144 с. 9. Доронина М. С. Управління економічними та соціальними процесами підприємства. Монографія. — Харків: Вид. ХДЕУ, 2003. — 444 с. 10. Доронина М. С. Методи і моделі в управлінні матеріальними потоками підприємства / М. С. Доронина, Л. Г. Шемаєва // Вестник ХГПУ. — Сер. "Технический прогресс и эффективность производства". — Харьков: ХГПУ. — 2000. — Вып. 96. — С. 8 – 12. 11. Золотарьов А. Посилення взаємодії виробництва і обігу / А. Золотарьов, І. Волик, Є. Кузькін // Економіка України. — 2000. — №3. С. 13 – 18. 12. Карий О. І. Інформаційні системи логістики як передумова впровадження логістичного менеджменту підприємства / О. І. Карий, В. І. Восьяло // Вісник Львівського національного університету "Львівська політехніка". "Логістика". Львів: Вид. Нац. університету "Львівська політехніка". — 1999. — №416. — С. 255 – 262. 13. Крикавський Є. Логістика підприємства: Навч. посібник. — Львів: НУ "Львівська політехніка", 1996. — 160 с. 14. Ньюстром Дж. В. Организационное поведение / Ньюстром Дж. В., Дэвис К. Пер. с англ.; Под ред. Ю. Н. Каптуревского. — СПб.: Изд. "Питер", 2000. — 448 с. 15. Сергеев В. И. Менеджмент в бизнес-логистике. — М.: Инф.-изд. дом "Филинь", 1997. — 772 с. 16. Чернописька Н. В. Логістичні інформаційні системи в стратегічному розвитку організацій // Вісник Львівського національного університету "Львівська політехніка". "Логістика". Львів: Вид. Нац. університету "Львівська політехніка". — 1999. — №416. — С. 361 – 370. 17. Шемаєва Л. Г. Організація матеріальних та фінансових потоків на підприємстві. Автореф. дис. на здоб. наук. ступ. к. е. н. — Харків, ХДЕУ, 2001. — 20 с. 18. Ballou R. H. Business Logistics Management. Third Edition. — Prentice-Hall International, Inc., 1993. — 420 p. 19. Cooper J., Browne M., Peters M. European Logistics. — Oxford, Blackwell Publishers, 1991. — 120 p.

УДК 330.45.738

Пушкарь А. И.,  
Грабовский Е. Н.

## КОНЦЕПЦИЯ МОДЕЛИРОВАНИЯ РАЗВИТИЯ ЭЛЕКТРОННОГО БИЗНЕСА

*In the article the concept of modelling the electronic business development on the basis of analysing the tendencies of business realization environment is offered.*

Динамичное развитие информационных технологий, усиление конкуренции между всевозрастающим количеством компаний, процессы интернационализации бизнеса выдвигают жесткие требования к системе управления электронным бизнесом. Это обуславливает необходимость разработки концепции моделирования развития электронного бизнеса на основе использования методов и средств экономико-математического моделирования и новых информационных технологий. Данная концепция должна выступать в качестве базиса для построения системы моделей поддержки принятия решений по управлению развитием электронного бизнеса компании.

Представленная в статье концепция моделирования электронного бизнеса разрабатывается в рамках приоритетного научно-технического направления на Украине "Новые компьютерные средства и технологии информатизации общества".

Под электронным бизнесом авторы, разделяя точку зрения, сформулированную в работе [1], понимают систему ведения хозяйственной деятельности, реализуемую посредством внедрения информационных технологий с целью создания интегрированной цепочки добавленной стоимости. Объектом исследования являются интернет-компании [2], к которым относятся: а) производители IT-оборудования; б) производители, разработчики программного обеспечения; в) провайдеры доступа и контент-провайдеры; г) компании, использующие Интернет как канал для сбыта, закупки товаров, сырья и пр.

В работах [1 – 4] анализируются особенности электронного бизнеса как новой формы осуществления коммерческой деятельности, выделяются специфические черты функционирования предприятий в этих условиях, исследуется механизм взаимодействия интернет-компаний и потребителей. Однако до настоящего времени в публикациях не представлен комплексный подход к моделированию развития электронного бизнеса, не определены структура и формальное описание компонент данного процесса, отсутствует системно-структурное описание развития предприятия в электронном бизнесе.

Целью настоящей статьи является разработка концепции моделирования развития электронного биз-

неса на основе учета современных тенденций среды осуществления предпринимательской деятельности.

Под управляемым развитием электронного бизнеса будем понимать выделенную в составе компании систему, в которой объединены инновационные и инвестиционные процессы, ведущие к количественным и качественным изменениям во всех функциональных областях компании, а также контуры ее управления на основе обратных связей, в которых решаются задачи стратегического и тактического управления развитием современных информационных технологий.

Анализ существующих подходов к развитию электронного бизнеса и разработанные аспекты моделирования системы электронного бизнеса позволили сформулировать концепцию моделирования развития электронного бизнеса, основные положения которой состоят в следующем.

**Положение 1.** В основу моделирования развития электронного бизнеса следует закладывать специфику современного этапа развития экономики, называемого в исследованиях [2, 5] постиндустриальным периодом. Эта специфика обуславливает использование комплекса принципиально новых взаимосвязанных понятий, представленных на рис. 1.

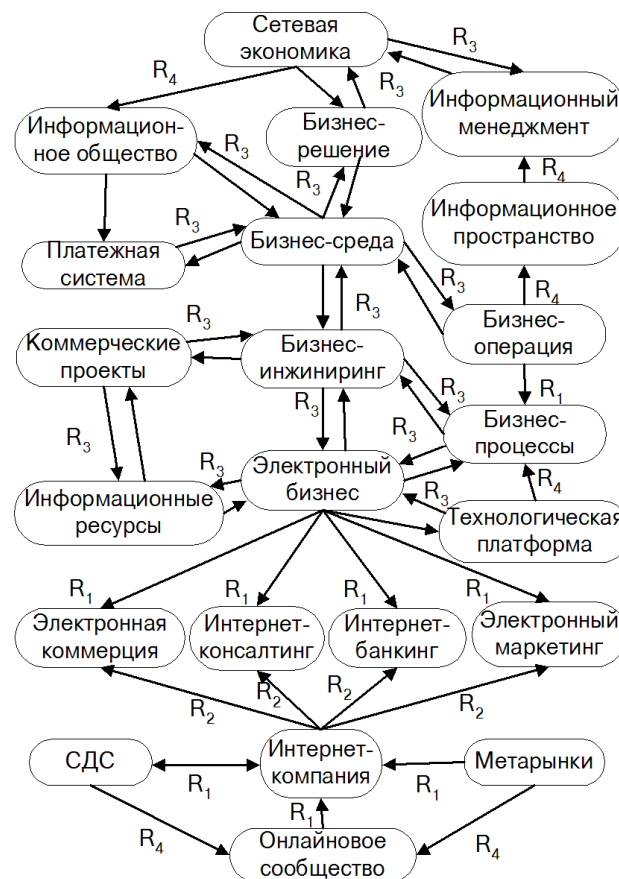


Рис. 1. Сеть основных понятий экономики постиндустриального периода, связанных с электронным бизнесом

На рис. 1 приняты следующие условные обозначения:

$R_1$  — отношение включения типа "целое – часть";

$R_2$  — отношение принадлежности видов деятельности;

$R_3$  — факторное отношение причинно-следственной связи;

$R_4$  — отношение типа "базис – надстройка".

Данная сеть понятий является систематизированным представлением категориального аппарата, который лежит в основе методологии стратегического развития электронного бизнеса.

**Положение 2.** Моделирование развития электронного бизнеса имеет своей конечной целью создание действенного инструментария по формированию эффективной программы развития интернет-компании, что подразумевает построение адаптивных экономико-математических моделей управления развитием интернет-компании как сложной системы.

Развитие электронного бизнеса компании в общем выражении представляется в виде структурной модели, состоящей из комплекса подмоделей. Каждая из подмоделей реализует решение соответствующей задачи развития. Целью создания комплекса экономико-математических моделей является поддержка принятия решений по управлению развитием электронного бизнеса на основе параметров выхода моделей с использованием результатов моделирования. Для этого разрабатываемый комплекс моделей должен быть встроен в контур управления развитием электронного бизнеса, как показано на рис. 2.



Рис. 2. Контур управления развитием электронного бизнеса

Условные обозначения на рис. 2. следующие:

$\varepsilon$  — вектор возмущающих воздействий внешней среды;

$U$  — вектор управляющих воздействий;

$Y$  — параметры выхода экономико-математических моделей;

$L, L'$  — информационные потоки.

Возможными составляющими вектора  $\varepsilon$  возмущающих воздействий внешней среды могут выступать: появление принципиально новых информационных технологий, изменение законодательной базы

регулирования коммерческого взаимодействия в информационной экономике, возникновение новых тенденций в мировой практике бизнеса, изменение инвестиционного климата.

Вектор управляющих воздействий  $U$  может включать такие параметры, как комплекс мероприятий по обеспечению инвестиционной привлекательности интернет-компании, проект реинжиниринга бизнес-процессов, комплекс управленческих решений по регулированию B2C- и B2B-сделок, программа взаимодействия со стратегическими партнерами в рамках сетевых сообществ.

Информационные потоки  $L$  образует информация в виде рекомендаций системе управления по управлению процессами развития электронного бизнеса, возможных сценариев внедрения новых информационных технологий в повседневную коммерческую деятельность, методики конкурентного взаимодействия компании в процессе развития электронного бизнеса.

Информационные потоки  $L'$  включают требования системы управления к комплексу экономико-математических моделей развития электронного бизнеса, обусловленные спецификой современных условий предпринимательской деятельности.

Конкретизация параметров  $Y$  выхода экономико-математических моделей будет представлена далее в разрезе видов развития электронного бизнеса.

**Положение 3.** Формализация развития электронного бизнеса компании основывается на представлении его в виде системы, для чего необходимо определить присущие ей: 1) первичные элементы; 2) отношения, устанавливающие связи между элементами; 3) условия, ограничивающие отношения единства.

Следуя подходу Ю. А. Урманцева [6], в качестве первичных элементов системы будем рассматривать множество носителей развития, источники развития и способы системных преобразований. В качестве носителей развития электронного бизнеса выступают:

а) техногенные объекты (информационные технологии, средства телекоммуникации, торговые площадки и баннерообменные сети);

б) социальные факторы (корпоративная культура, персонал);

в) факторы потребительской ценности услуг (качество и срок послепродажного обслуживания, страхование потребителей от сетевых рисков и форс-мажорных обстоятельств, дружелюбность интерфейса бизнес-сайта).

Источники развития разделим на подмножества внутренние и внешние. В качестве внутренних источников выделим инновационные интернет-решения, создаваемые в результате процессов взаимодействия носителей развития электронного бизнеса. Внешними источниками будут выступать технологические, сетевые и аппаратные новшества.

Способами системных преобразований будут являться элементы, обеспечивающие трансформа-

цию техногенных объектов в инновационные интернет-решения или трансформацию интернет-решений в элементы с новым IT-качеством.

На основе идеи описания взаимодействия двух иерархических систем со связями, осуществляющих рефлексивное управление друг другом [7], можно представить концептуальную модель развивающейся системы электронного бизнеса в виде схемы, показанной на рис. 3.

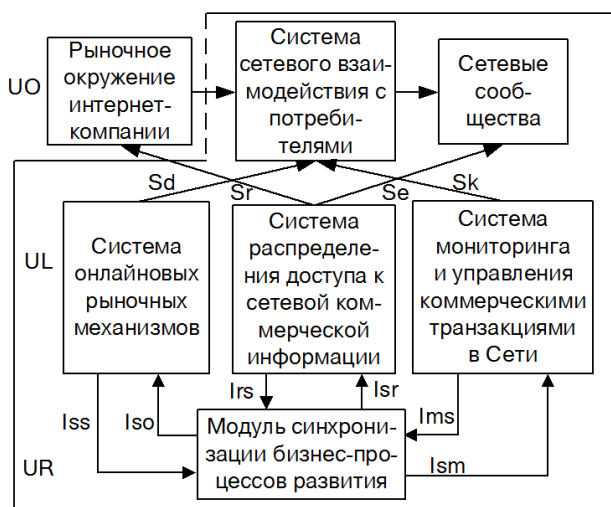


Рис. 3. Структурная схема модели развивающейся системы электронного бизнеса

В общей структуре модели выделим три уровня: организационный уровень UO; уровень локального сетевого управления UL; регулирующий уровень UR.

Здесь  $I_{ss}$ ,  $I_{so}$ ,  $I_{rs}$ ,  $I_{sr}$ ,  $I_{ms}$ ,  $I_{sm}$  — информационные потоки контуров управления.

Модель имеет следующую содержательную интерпретацию. Вектор  $S$ , отражает информирование внешней среды интернет-компании электронного бизнеса о схеме использования ее сетевых ресурсов, об особенностях обеспечения безопасности и каталогизации коммерческой информации бизнес-сайта. Вектор  $S_d$  устанавливает порядок сетевого обмена данными, режим работы и условия проведения телеконференций, регламент взаимодействия сетевых сообществ и посредников с конечными потребителями интернет-услуг. Вектор  $S_k$  информирует участников сетевых сделок о тенденциях развития интернет-услуг и особенностях управления циклами транзакций внутри компании и на электронном рынке в целом. Вектором  $S_e$  разграничиваются процессы коммерческой деятельности сетевых сообществ в соответствии с системой прав доступа к информационным ресурсам Сети.

Система онлайн-рыночных механизмов включает в себя комплекс стандартизированных бизнес-решений в виде интернет-магазинов, онлайн-аукционов, коммерческих порталов, электронных каталогов.

Систему распределения доступа к сетевой коммерческой информации образуют организационные, технические, программные и криптографические средства, обеспечивающие защиту информационных ресурсов компании, разграничение прав доступа к ним, структурирование и каталогизацию информации web-узла.

Система мониторинга и управления коммерческими транзакциями в Сети объединяет службы поддержки прохождения электронных транзакций, сервисное, консультационное обслуживание, технологическую инфраструктуру бизнеса на основе ERP/CRM-систем.

Система сетевого взаимодействия с потребителями обеспечивает привлекательность товаров и услуг для потребителей за счет индивидуализированного подхода, снижения стоимости транзакций и повышения уровня обслуживания; адекватность используемых технических и программных средств среднему уровню технической оснащенности потребителей.

**Положение 4.** Развитие электронного бизнеса компании рассматривается с точки зрения подхода наращивания потенциала. Под потенциалом развития электронного бизнеса будем понимать способность компании увеличивать свои возможности ведения производственно-коммерческой деятельности, удовлетворяя при этом потребности целевых сегментов рынка.

Процесс накопления потенциала реализуется посредством определенных носителей. Под носителями потенциала будем понимать те структурные элементы бизнеса, в которых компания может увеличивать свои коммерческие возможности. Посредством носителей появляется возможность количественного измерения потенциала, на основе чего можно делать предположения об инвестиционной привлекательности компании.

Производить измерение потенциала позволяют характеристики носителей, представленные в табл. 1.

Таблица 1

Носители потенциала и их характеристики

Носители потенциала	Характеристики носителей
1	2
Информационные ресурсы	Множество функций информационного обеспечения (FI), размер (в Мбайтах) хранилища информации web-узла (RX), стоимость информационной инфраструктуры бизнес-проекта (SI)
Существующие бизнес-процессы	Величина коммерческого эффекта вследствие реализации бизнес-процессов (KE), множество функций в рамках существующих бизнес-процессов (FS)

Окончание табл. 1

1	2
Перспективные бизнес-процессы	Множество принципиально новых функций (FN), ожидаемая величина прироста целевого сегмента потребителей (VP), объем (в гривнах) долговременных электронных транзакций (DT)
Знания, умения и навыки персонала	Объем затрат на обучение и мотивацию персонала (ZM), множество выполняемых сотрудниками функций в рамках квалификации (FK), множество электронных сделок с привлечением персонала компании (KC)
Информационные технологии	Стоимость интегрированной технологической платформы онлайн-общества (STI), стоимость стандартизированных технологических решений на основе ERP-, CRM- и CSM-систем (SE), множество принципиально новых информационных технологий (NIT)
Финансовые инструменты	Множество выпущенных акций (kola), величина собственного капитала (SK), величина взаиморасчетов между участниками сетевого сообщества (VF), объем инвестирования дополнительного капитала (OD), стоимость послепродажной поддержки потребителей (SPP), множество непрерывной внешней отчетности через Интернет (NO)

Трактовка понятия "развитие" как накопление потенциала оставляет менеджеру интернет-компании большой простор для творчества, поскольку не ограничивает его в выборе изменяемых носителей. Другими словами, менеджер может выбрать тот носитель, который он готов совершенствовать, и принимать накладываемые ограничения. Но по этой же причине результат может быть либо полезным для компании, либо декоративным, поскольку правильная расстановка приоритетов здесь полностью в компетенции менеджера. Для управления развитием могут быть выбраны как актуальные в данной ситуации бизнес-решения, так и второстепенные, обусловленные сценарием и привычкой. Кроме того, преимущество подхода наращивания потенциала состоит и в том, что в ситуациях неопределенности он представляет менеджером интернет-компаний ориентиры в виде целей и стратегий их достижения.

Возможные трудности подхода связаны с проблемой измерения факторов потенциала и их взаимозависимости. В данной концепции проблема развития компании на основе накопления потенциала упрощена разбивкой на отдельные блоки, сведена к уровню локальных задач, поддающихся решению. Системность целей обеспечивается наличием общей идеи стратегии развития интернет-компании. Анализ задач управления развитием происходит снизу вверх — от элементов задач к проблеме в целом.

В контексте данного исследования в качестве проблемы фигурирует стратегия развития электронного бизнеса, в качестве задач — комплексы базовых задач, выделенные во взаимосвязанные подсистемы, а в качестве элементов задач — функциональные задачи подсистем.

Принятие решений осуществляется сверху вниз — от общей цели и стратегии развития электронного бизнеса к конкретным деталям элементов, которые представляют собой альтернативные решения возникающих проблем.

Структурная модель управленческих решений по выработке стратегии развития интернет-компании представлена на рис. 4. В качестве базовых модулей модели выступают комплексы задач. В процессе функционирования модули порождают информационные объекты  $I_j$ , которые участвуют во взаимодействии подсистем.

Выделенные на рис. 4 информационные объекты имеют следующее содержание:

$I_1$  — информация об основных направлениях и тенденциях развития IT-индустрии;

$I_2$  — информация о внутренней и внешней среде компании;

$I_3$  — информация о целевых установках и основных перспективах электронного бизнеса компании;

$I_4$  — информация о целевых установках и предпочтениях потребителей;

$I_5$  — информация о современных ИТ;

$I_6$  — информация о перспективах взаимодействия компании со стратегическими партнерами в рамках сетевых альянсов;

$I_7$  — принципиально новые подходы, принципы, способы, методы ведения бизнеса в соответствии с тенденциями бизнес-среды;

$I_8$  — информация об альтернативных управленческих решениях по развитию электронного бизнеса;

$I_9$  — информация об альтернативных маркетинговых мероприятиях в разрезе целевых сегментов рынка интернет-бизнеса;

$I_{10}$  — информация о специфике организации бизнес-взаимодействия между подразделениями компании;

$I_{11}$  — информация о направлениях перестройки существующих и построения новых бизнес-процессов с целью обеспечения органичного встраивания их в систему электронного бизнеса;

$I_{12}$  — результаты мониторинга.

Условными обозначениями отношений рис. 4 являются:

$RO_1$  — миссии и цели стратегии развития компании;

$RO_2$  — отношение структуризации;

$RO_3$  — реализация мероприятий руководством компании в программе развития.



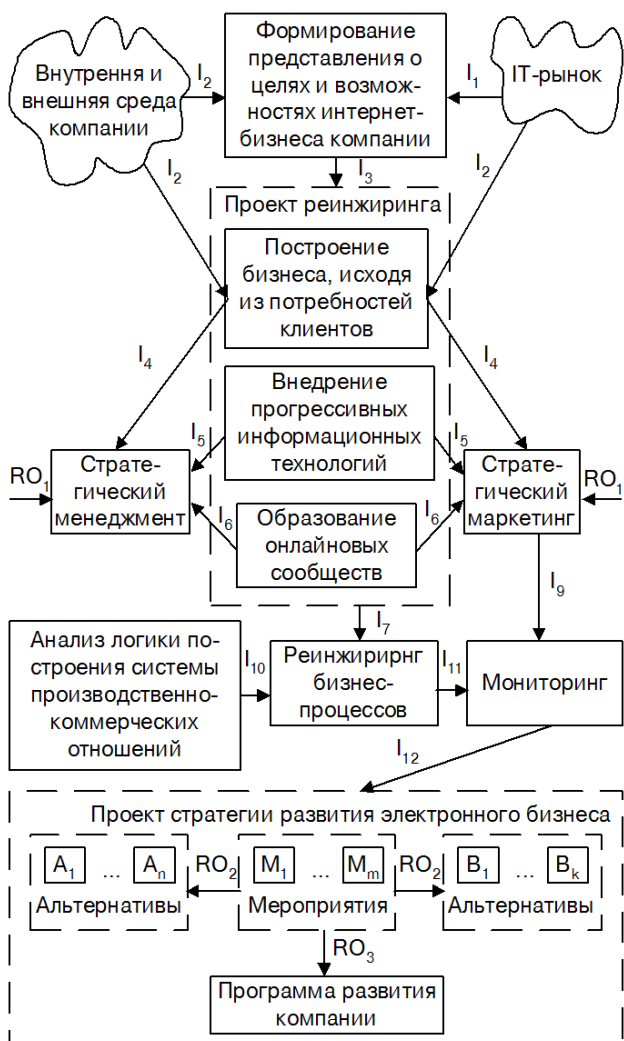


Рис. 4. Концептуальная модель формирования управленческих решений по развитию электронного бизнеса компании

Функционирование модели формирования управленческих решений по развитию электронного бизнеса осуществляется в соответствии со следующими этапами:

- 1) определение основных стратегических целей и анализ альтернативных возможностей ведения электронного бизнеса компании на основе информации внутренней и внешней среды и тенденций развития IT-рынка;
- 2) формирование миссии компании, постановка стратегических целей и осуществление планирования деятельности компании на электронном рынке с учетом целевых установок потребительской среды;
- 3) анализ перспективных возможностей соединения различных подсистем (транзакций, финансового учета, складирования и прохождения заказов) в рамках компании и образования интеграционных сетевых структур (СДС, сетевых сообществ и мета-

рынков) с целью обеспечения новых возможностей электронного бизнеса;

- 4) исследование логики построения существующего бизнеса на предмет его прозрачности и стабильности и осуществление реинжиниринга бизнес-процессов с целью построения эффективной системы онлайн-бизнеса;

- 5) формирование программы развития интернет-компании как комплекса взаимосвязанных мероприятий с учетом предпочтений руководства компании.

**Положение 5.** Моделирование развития электронного бизнеса основывается на использовании системной модели развития в виде следующего кортежа:

$$D_B = \langle M_E, F, B, UK, Q, S, P \rangle,$$

- где  $M_E$  — количество этапов развития;  
 $F$  — множество функций в разрезе этапов;  
 $B$  — множество бизнес-процессов, реализующих функции развития;  
 $UK$  — множество качественных характеристик, являющихся условиями перехода к следующему этапу развития;  
 $Q$  — множество критериев качества в разрезе этапов;  
 $S$  — структура бизнес-процессов развития электронного бизнеса;  
 $P$  — накопленный потенциал компании.

Этапы развития электронного бизнеса представлены в табл. 2.

Таблица 2

Характеристика этапов развития электронного бизнеса

Название этапа	Содержание этапа	Управленческие решения
1	2	3
Предварительный этап	Осуществление стратегического планирования деятельности компании; сбор информации о потенциальных партнерах и инфраструктуре рынка	Формирование приоритетных направлений программы развития интернет-компании, выбор потенциальных партнеров
Становление интернет-компании	Организация коммерческого web-узла, проведение маркетинговых экспериментов в Сети	Определение целевых сегментов коммерческой деятельности, формирование структуры электронных каталогов
Обеспечение платформы e-бизнеса	Происходит внедрение ERP/CRM-систем, организация системы защиты информации, осуществляется выбор хостинга сайта	Выбор компаний, предоставляющих хостинговые и дизайнерские услуги, формирование соответствующей технологической платформы бизнес-решений

Окончание табл. 2

1	2	3
Функциональный этап	Осуществляется соблаженно коммерческая деятельность компании, формируются сообщество потребителей и посредников	Выбор направлений реализации коммерческой деятельности, выбор целевых сегментов, для которых будут осуществляться долговременные электронные транзакции
Этап управления и координации	Осуществляется послепродажная поддержка потребителя, виртуальное координирование деловых транзакций	Выбор видов послепродажной поддержки потребителей, формирование дистрибьютерской цепочки поставок
Этап укрупнения и интеграции	Происходит создание корпоративных порталов и торговых площадок; интеграция компании в сетевые си-нергии	Формирование структуры сетевых альянсов на основе выбора стратегических партнеров, суммы вложений партнеров на функционирование сообщества и количества совместно реализуемых коммерческих проектов

После достижения этапа укрупнения и интеграции компания переходит на качественно новый уровень, при котором процессы развития переходят в процессы функционирования.

**Положение 6.** Исходя из основных целей развития электронного бизнеса и совокупности принципиальных проблем, подлежащих решению, следует декомпозировать общую проблему развития электронного бизнеса и выделить соответствующие виды развития, в рамках которых сформировать структуру соответствующего комплекса задач.

В зависимости от характера использования информационных технологий можно выделить эволюционное и революционное развитие e-бизнеса.

Под **эволюционным развитием** будем понимать процесс накопления потенциала компании в ходе последовательного прохождения ею всех этапов развития на основе использования определенной технологической платформы.

Под **революционным развитием** будем понимать появление принципиально новых качеств ИТ, благодаря которым компания переходит на новый виток инновационной спирали развития.

В зависимости от функциональной области реализации процессов развития можно выделить следующие виды развития электронного бизнеса: управленческо-технологическое, финансовое, маркетинговое, развитие организационных структур интернет-компаний и технологий принятия решений.

**Управленческо-технологическое развитие** заключается в оперативном и кардинальном изме-

нении существующей технологической платформы в соответствии с изменениями логики бизнес-процессов и основано на стандартизации и внедрении крупных корпоративных систем, таких, как ERP (системы планирования ресурсами предприятия) и CRM (системы управления работой с заказчиками).

Задачами управленческо-технологического развития являются: 1) формирование и оптимизация технологической платформы бизнес-решений; 2) организация службы прохождения транзакций в Сети; 3) обеспечение технической базы динамических систем управления бизнесом в виде ERP-систем и интернет-технологий; 4) формирование соответствующей технологической основы процессов диверсификации бизнеса.

Основными параметрами выхода Y экономико-математических моделей в управленческо-технологическом развитии являются уровень производственной мощности компании, стоимость технологических решений в рамках инновационных проектов и стратегических альянсов.

**Финансовое развитие** осуществляется путем оптимизации носителей стоимости коммерческих операций, а также разработки и реализации финансовых механизмов стратегии компании электронного бизнеса с использованием инструментария финансовой инженерии.

Основными задачами, решаемыми в рамках финансового развития, являются: 1) управление процессами формирования добавленной стоимости на протяжении этапов развития e-бизнеса; 2) учет и управление финансовыми рисками; 3) выявление резервов производственных мощностей и капитала; 4) управление финансовым обеспечением программы развития интернет-компаний; 5) обеспечение конкурентоустойчивости компании; 6) антикризисное управление процессами развития; 7) разработка и реализация финансовой стратегии развития фирмы.

В финансовом развитии электронного бизнеса основными параметрами выхода Y экономико-математических моделей выступают: объем электронных сделок, стоимость реализуемых коммерческих инноваций в Сети, интенсивность реализации электронных бизнес-проектов компании, величина капложений компании в процессы диверсификации e-бизнеса, суммарный объем добавленной стоимости, величина резервов производственных мощностей и капитала.

**Маркетинговое развитие** осуществляется путем реализации стратегии продвижения товара, обеспечивающей такие функциональные возможности, как сокращение цикла разработки продукции и ее продвижения на рынок, ускорение отклика торговой марки на изменения потребительских предпочтений, синхронизированное планирование производствен-

ных мощностей и расширение целевого сегмента интернет-компаний.

Задачами маркетингового развития являются: 1) оптимизация цикла разработки продукции; 2) определение оптимальной величины и структуры целевых сегментов; 3) создание имиджа компании на основе использования е-брендинга; 4) создание и развитие новых сегментов рынка.

Основными параметрами выхода Y экономико-математических моделей в маркетинговом развитии электронного бизнеса являются: величина цикла производства продукции и ее продвижения на рынок, количество обслуживаемых клиентов в целевых сегментах, объем предложения товаров и услуг в разрезе целевых сегментов.

**Развитие организационных структур компаний и технологий принятия решений** предполагает гибкую организацию управления в интернет-компаниях, обеспечивающую свободное распространение информации между всеми звеньями организационной структуры.

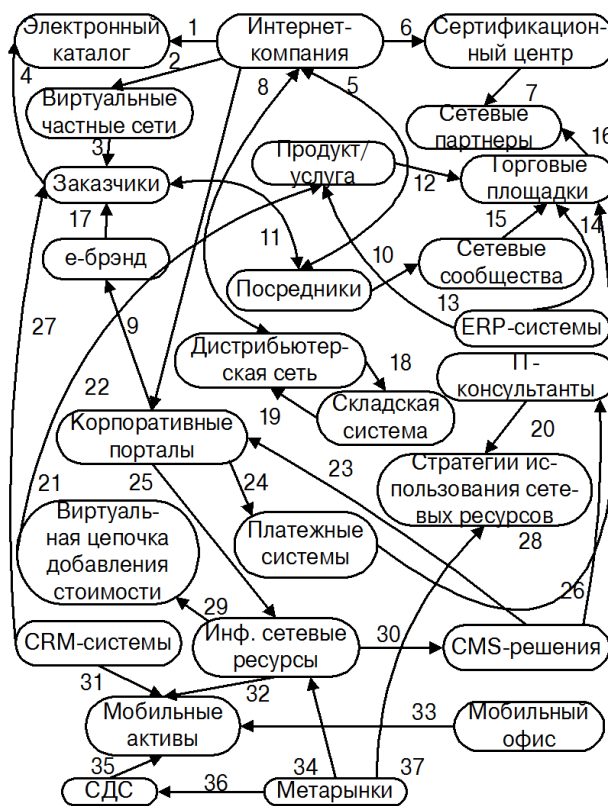
К задачам развития организационных структур и технологий принятия решений относятся: 1) контроллинг бизнес-процессов интернет-компаний; 2) определение оптимальной структуры звеньев управления компанией; 3) обеспечение оперативного доступа к фактографической информации на основе систем электронной коммуникации.

В развитии организационных структур компаний и технологий принятия решений основными параметрами выхода Y экономико-математических моделей являются: коэффициент результативности сетевого менеджмента, количество звеньев управления в организационной структуре компании, численность управленческого персонала.

Эффективная реализация стратегии электронного бизнеса предполагает согласованное, сбалансированное развитие во всех функциональных областях деятельности интернет-компаний.

**Положение 7.** Условия динамичных изменений рыночной среды осуществления бизнеса, стремительное развитие рынка ИТ и особенности управления развитием электронного бизнеса в данных условиях подразумевают выделение специфики предметной области P0, объектов моделирования, а следовательно, новых подходов и принципов моделирования.

**Положение 8.** Структуру предметной области P0 целесообразно представить в виде сетевой модели (рис. 5), состоящей из множества образов объектов предметной области и множества отношений, отображающих различные связи между объектами. Под предметной областью развития электронного бизнеса компании следует понимать совокупность предметов и событий, составляющих основу необходимой для решения соответствующей задачи развития информации.



14 — интеграция программных решений управления сетевыми ресурсами компании;

15 — объединение информационных сообществ базы посредников для автоматического формирования и контроля выполнения контрактов, создания интеграционной системы логистики;

16 — консолидация спроса и выполнение обмена высвобождающимися в процессе ведения бизнеса материально-техническими активами;

17 — передача впечатления потребителям с целью привлечения внимания к товару;

18 — проверка наличия товара;

19 — отношение принадлежности склада дистрибьюторской сети;

20 — осуществление консалтинговых услуг относительно стратегического прогнозирования коммерческой деятельности интернет-компании;

21 — создание новой стоимости за счет поиска, организации, отбора, синтеза и распространения информации;

22 — создание образа продукта/услуги и поддержание имиджа;

23 — интеграция интернет-решений, категоризация информационного наполнения на основе CMS-решений;

24 — осуществление проверки заказа, получение санкции на перечисление средств;

25 — осуществление мобильного/беспроводного доступа к данным;

26 — привлечение интегрированной и категоризированной информации для проведения консалтинговых услуг;

27 — обеспечение эффективности бизнес-процессов, направленных на привлечение и удержание клиентов независимо от канала, через который происходит контакт с клиентом (реализация "фронт-оффиса");

28 — интегрирование финансовых систем интернет-компаний, основанных на стандартах Интернет, с целью создания динамической среды обмена информацией и совершения сделок в реальном режиме времени;

29 — преобразование информационных ресурсов и перемещение информации на первые роли за счет ее распространения;

30 — привлечение сетевых ресурсов с целью категоризации их информационного наполнения и интеграции на этой основе интернет-приложений;

31 — построение персональных отношений с клиентами, моделей ведения деловых контактов и выбора ориентиров в бизнесе;

32 — развертывание групповых приложений для мобильных устройств и встраивание их в общую информационную базу интернет-компании;

33 — отношение типа "целое — часть", означающее включение мобильных активов в технологическую беспроводную инфраструктуру;

34 — генерирование набора протоколов и технологий, интегрирующих метарыночные бизнес-про-

цессы в единое целое (например, связывание одного СДС с другим);

35 — гибкое администрирование мобильной инфраструктуры с учетом деловой динамики; удаленное диагностирование и адресация проблем;

36 — отношение "целое — часть", описывающее включение конгломератов СДС в метарынки, позволяющее достичь более высокого стоимостного уровня для онлайн-бизнес-систем;

37 — реализация комплекса стратегических мероприятий для управления метарыночным окружением.

**Положение 9.** Для решения задач управления развитием электронного бизнеса компании целесообразно разработать и использовать соответствующую систему поддержки принятия решений (СППР) как наиболее эффективного инструментария решения слабоформализованных задач. При проектировании СППР в их основу следует положить структуру подмоделей структурной модели развития электронного бизнеса.

Необходимость разработки СППР по управлению развитием электронного бизнеса обусловлена спецификой решаемых задач в рамках данной предметной области, которые являются слабоформализованными и для своего решения требуют реализации интерактивного режима, в котором эффективно совмещаются интеллектуальные способности ЛПР и та часть общей проблемы развития, которую удалось формализовать.

Таким образом, проведенное исследование позволило разработать концепцию моделирования развития электронного бизнеса на основе использования инструментария экономико-математического моделирования. Полученные результаты могут служить теоретической основой для стратегического планирования развития электронного бизнеса предприятия, обоснования программы развития и оптимизации бизнес-процессов. В рамках дальнейшего развития данного исследования предполагается разработка экспертно-аналитического подхода к моделированию развития электронного бизнеса.

**Литература:** 1. Принцип электронного бизнеса. — М.: Открытые системы, 2001. — 221 с. 2. Попов М. Л. Особенности управления высокотехнологичными информационными компаниями // Менеджмент в России и за рубежом. — 2001. — №4. 3. Ефремов В. С. Проблемы экономики и организации @-бизнеса / В. С. Ефремов, Д. В. Зудов. // Менеджмент в России и за рубежом. — 2000. — №4. С. 3 — 25. 4. Пэйтел К., Мак-Картни М. Секреты успеха в электронном бизнесе. — СПб.: Питер, 2001. — 120 с. 5. Паринов С. И. Экономика в новом информационном пространстве. — Новосибирск, ИЭОПП СО РАН, 2000. — 160 с. 6. Урманцев Ю. А. Эволюционика, или общая теория развития систем природы, общества и мышления. — Пушкино: ОНТИ НЦБИ АН СССР, 1988. — 78 с. 7. Пушкарь А. И. Моделирование развития производственно-экономических систем. — Харьков, ХГЭУ, 1997. — 268 с.

Стаття надійшла до редакції  
29.06.2004 р.

УДК 331.101.262

**Новикова М. Н.,  
Балюк О. Г.**

## ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОДУКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ НА МАКРОУРОВНЕ

*The indicators influencing the productive employment of labour resources are surveyed. A trend of their development and its influence up on facilitating the increase in macroeconomic indicators are revealed. The measures the realization of which would enable to guarantee productive employment in industry are proposed.*

Развитие рыночной экономики в Украине направлено на обеспечение устойчивых темпов роста и предполагает обеспечение продуктивной занятости трудовых ресурсов на всех уровнях хозяйствования. Обеспечение продуктивной занятости служит одним из основных направлений социально-экономической политики Украины. При этом продуктивная занятость — это обеспеченность трудоспособного население работой, которая имеет общественно полезную направленность и приносит позитивный результат при рациональном использовании совокупности ресурсов.

Исследованием продуктивной занятости занимались многие ученые-экономисты, среди них — М. Н. Ким, И. О. Джаин, Н. А. Волгин, Ю. Г. Одегов, И. Д. Мацкуня, А. А. Мелехов, А. Г. Косаева, Р. П. Колосова, Б. М. Генкин, В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. Результаты исследования дают общее представление о продуктивной занятости, не акцентируя внимания на показателях, ее характеризующих. Таким образом, актуальность данного исследования заключается в исследовании существующих подходов к обеспечению продуктивной занятости, формировании системы показателей, характеризующих продуктивную занятость на предприятиях промышленности.

При этом на макроуровне необходимо исследовать национальный уровень, раскрывающий продуктивную занятость в масштабах экономики страны, и региональный уровень, характеризующий продуктивную занятость в территориальном аспекте. В соответствии с содержанием понятия "продуктивная занятость" она отражает результаты деятельности, полученные при определенных затратах ресурсов, в частности трудовых. Поэтому необходимо исследовать динамику валового внутреннего продукта и занятости трудовых ресурсов, которые участвовали в его производстве. При этом оценить деятельность трудовых ресурсов в процессе производства ВВП необходимо в стоимостном выражении, то есть по показателю оплаты труда работников, занятых в производстве ВВП.

Цели данной статьи:

исследовать национальный уровень, характеризующий продуктивную занятость в масштабах эконо-

мики страны и регионального уровня и продуктивную занятость в территориальном аспекте;

исследовать динамику валового внутреннего продукта и занятости трудовых ресурсов, которые участвовали в его производстве;

оценить деятельность трудовых ресурсов в процессе производства ВВП в стоимостном выражении, то есть по показателю оплаты труда работников.

Известно, что оплата труда работников служит структурным элементом в дополнительной стоимости, сумма которой по отраслям экономики, а также налоги формируют ВВП в макроэкономическом аспекте. На рис. 1 представлена динамика удельных весов оплаты труда работников в объеме ВВП по экономике и в промышленности.

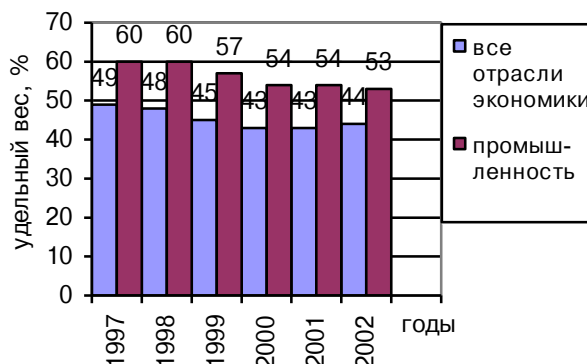


Рис. 1. Динамика удельных весов оплаты труда работников

Динамика удельных весов оплаты труда работников, занятых в экономике и в промышленности, имеет отрицательную тенденцию. Так, за период с 1997 по 2002 год удельный вес оплаты труда работников, занятых в экономике, снизился на 5% в объеме валовой дополнительной стоимости, а аналогичный показатель в промышленности — на 7%. При этом валовая дополнительная стоимость за исследуемый период увеличилась более чем в 2 раза (в 2,37 раза), а валовая прибыль, смешанный доход — более чем в 3 раза (в 3,16 раза). Эти результаты позволяют сделать вывод о том, что валовая дополнительная стоимость и валовая прибыль, а также смешанный доход росли быстрее, чем оплата труда работников, которые создавали эти показатели. Такая тенденция приведет к негативным последствиям, которые могут выразиться в снижении заинтересованности работников в своем труде и — как следствие — будут способствовать снижению продуктивной занятости трудовых ресурсов. Поэтому необходимо привести в соответствие рост валовой дополнительной стоимости и ВВП с ростом оплаты труда работников. При этом обеспечение продуктивной занятости предполагает опережение темпов роста оплаты труда по сравнению с ростом ВВП.



Аналогичная ситуация наблюдается в промышленности. Так, за период с 1997 по 2002 годы выпуск продукции промышленности в среднем увеличился на 20,0%, валовая дополнительная стоимость — на 19,6%, оплата труда (по номинальной среднемесячной заработной плате) — на 24,4%, занятость — на 7,4%.

На показатели продуктивной занятости негативно влияет неэффективная структура занятости трудовых ресурсов, табл. 2.

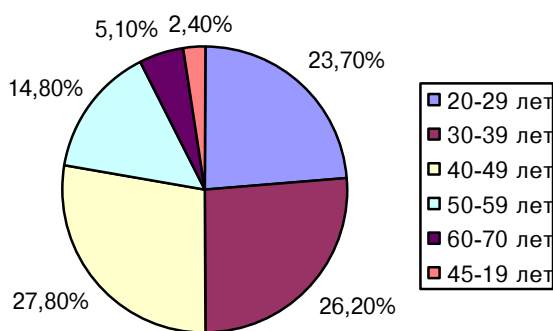
Таблица 2

**Занятость трудовых ресурсов Украины в 2002 году**

(процентов в общем объеме населения в соответствующей возрастной группе)

Показатели	Всего	Возрастные группы					
		15-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-70
Занято	56,2	10,1	64,1	78,1	78,5	60,0	19,7
женщин	52,3	9,4	59,4	76,0	77,4	52,9	16,4
(мужчин)	60,6	10,8	68,7	80,1	79,7	68,8	24,6
Не занято (безработные)	10,1	28,9	14,0	10,1	8,9	6,6	0,7
женщины	10,0	30,8	13,9	9,8	9,1	6,0	0,8
мужчины	10,3	27,9	14,1	10,4	8,6	7,2	0,6

Исследование данных табл. 2 и рис. 3 позволяет сделать вывод о том, что в общем объеме экономически активного населения, которое представляют трудовые ресурсы в возрасте от 15 до 70 лет, самый большой удельный вес занимает возрастная группа от 40 до 49 лет, а меньше всего — от 15 до 19 лет. При этом лица пенсионного возраста занимают 51% в общем объеме экономически активного населения. Однако безработных среди лиц пенсионного возраста меньше, чем среди других возрастных групп (табл. 2).



**Рис. 3. Структура экономически активного населения Украины в 2002 году**

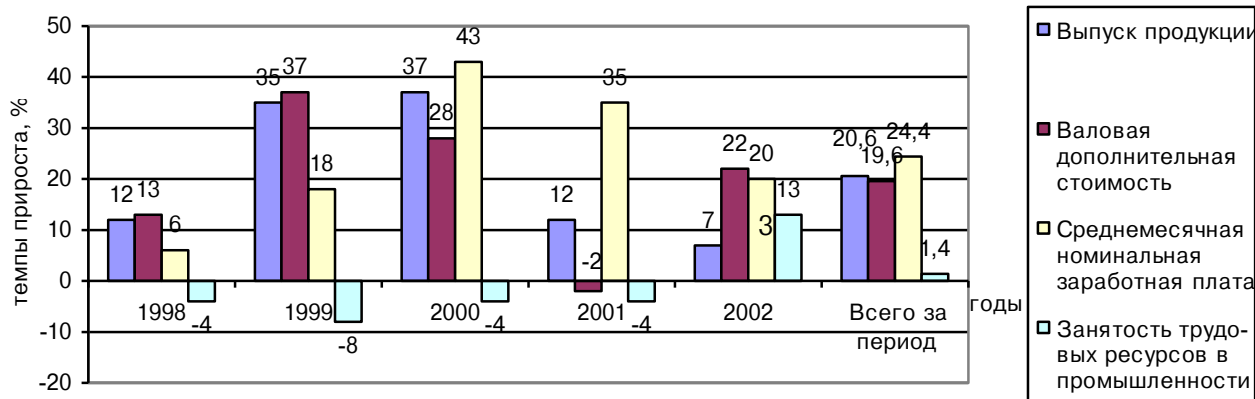
По данным медико-психологических исследований, пик энергетической активности человека насту-

пает в возрасте от 35 до 45 лет [2], поэтому эта возрастная группа должна опережать все остальные по уровню занятости и занимать последнее место по уровню безработицы. Однако статические данные, во-первых, не выделяют такую группу среди экономически активного населения, а во-вторых, по возрастным группам, близким к пику энергетически активного возраста показателю "занятость", в 2002 году возрастные группы от 30 до 39 и от 40 до 49 имели лучшие показатели, чего нельзя отметить по показателю "безработица".

Поэтому изменение структуры занятости благоприятно влияет на обеспечение и рост продуктивной занятости трудовых ресурсов. Особый интерес представляет анализ динамики темпов прироста выпуска продукции, валовой дополнительной стоимости, среднемесячной номинальной заработной платы промышленно-производственного персонала и занятости трудовых ресурсов в промышленности. На рис. 4 видно, что наиболее благоприятное сочетание этих показателей по темпам их прироста наблюдалось в 2000 году, когда по сравнению с 1999 годом выпуск промышленной продукции увеличился на 37%; валовая дополнительная стоимость — на 28%; среднемесячная номинальная заработная плата — на 43%, а занятость снизилась на 4%. При этом удельный вес оплаты труда в выпуске продукции в 2000 году составил 14% — на 2% меньше, чем в 1999 году, и на столько же больше, чем в 2001 году, по обрабатывающей промышленности, а промежуточное потребление 75%, что на 2% больше, чем в 1999 году, и на 5% меньше чем в 2001 году по обрабатывающей промышленности.

Сделаем выводы. Научная новизна данной статьи заключается в исследовании основных показателей, которые характеризуют продуктивную занятость на макроуровне; в оценке деятельности трудовых ресурсов в процессе производства ВВП в стоимостном выражении, то есть по показателю оплаты труда работников.

Показатели продуктивной занятости улучшаются, когда результат деятельности увеличивается (например, растет валовая дополнительная стоимость), а количество трудовых ресурсов, занятых в производстве ВВП, сокращается, при этом растет удельный вес оплаты труда в валовой дополнительной стоимости, так что темпы прироста оплаты труда выше темпов прироста ВВП. Однако важным моментом является то, что параллельно с процессом высвобождения трудовых ресурсов, занятых в промышленном производстве, необходимо внедрить эффективный механизм социальной адаптации для лиц, потерявших работу, особенно для лиц трудоспособного возраста. При этом сокращению подлежат, прежде всего, лица пенсионного возраста, а также низкоквалифицированные и непрофессиональные кадры.



Примечание: заработная плата за период с 1997 по 2000 годы взята по промышленно-производственному персоналу

Рис. 4. Годовые темпы прироста выпуска продукции валовой дополнительной стоимости, оплаты труда работников и занятости в промышленности

Такой подход к обеспечению продуктивной занятости позволит улучшить структуру ВВП, повысит доходы трудовых ресурсов, занятых в общественном производстве, особенно в промышленности, снизит объем финансовых ресурсов, который направляется на социальные выплаты, и создать реальную основу для повышения пенсий и других социальных пособий.

**Литература:** 1. Адамчук В. В. Экономика и социология труда: Учебник для вузов / Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е. — М.: ЮНИТИ, 2001. — 408 с. 2. Джиган И. О. Оценка трудового потенциала: Монография. — Сумы: ИТЛ "Университетская книга", 2002. — 250 с. 3. Пилипенко С. М. Экономика труда. Навч. посібн. / Пилипенко С. М., Пилипенко А. А. — Харків: Вид. ХДЕУ, 2001. — 228 с. 4. Трофімов Ю. Л. Психологія: Підручник / Ю. Л. Трофімов, В. В. Рибалка, П. А. Гончарук та ін.; [За ред. Ю. Л. Трофімова. — 2-е вид., стереотип. — К.: Либідь, 2000. — 556 с. 5. Статистичний щорічник України за 2002 рік / За ред. О. Г. Осауленко. — К.: Консультант, 2003. — 664 с. 6. Экономика труда (социально-трудовые отношения) / Под ред. Н. А. Вогина, Ю. Г. Одегова. — М.: ЭКЗАМЕН, 2002. — 736 с.

Стаття надійшла до редакції  
27.07.2004 р.

УДК (075.8) 331.1

**Дороніна М. С.,  
Петряєв О. О.**

## ФОРМУВАННЯ КОМАНДИ ЛІДЕРІВ

*The features of a leader-reformer capable to combine functions of the head and the leader, the peculiarities of leaders teamable to work effectively in conditions of the changeable unforeseen environment of the organization are considered in the article.*

Навколишнє середовище виробничої організації є складним переплетінням взаємозалежних сил,

у якому спостерігається множинність причинно-наслідкових зв'язків та посилення неможливості дати точні прогнози будь-якому явищу чи процесу. В таких умовах методологічні засади управління виробничою організацією довго не існують, потребують перегляду та уточнення. Це повною мірою стосується і такого явища менеджменту, як лідерство. Можна погодитися з думкою А. Н. Занковського, що, незважаючи на численні дослідження лідерства науковцями різних напрямів [3; 5; 9; 10; 13 та ін.], поки що його загально визнаної теорії не існує [1, с. 32]. При цьому в публікаціях мало уваги приділяється, по-перше, такій важливій характеристиці лідера, як здатність і готовність до постійних прогресивних змін своєї поведінки і поведінки підлеглих для забезпечення надійного та ефективного функціонування організації, по-друге, в дослідженнях феномену лідерства не враховується той факт, що найважливішою характеристикою менеджменту на сучасному етапі є орієнтація на нову соціальну групу в організації — когнітаріат, могутність якого базується на знанні та використанні інтелекту, а не мускульної сили.

Когнітаріат, який має доступ до інформації і наділений високою культурою, не може розглядатися як один із економічних факторів виробництва, а вважається ключовим соціальним ресурсом організації, ефективно використання і нарощування якого стає центральним завданням менеджменту [8, с. 31]. У зв'язку з цим актуальною стає проблема обґрунтування методичних підходів до формування команди компетентних спеціалістів, здатної гнучко та ефективно реагувати на події зовнішнього і внутрішнього середовища організації в умовах посилення інформатизації суспільства, поступового руху його до суспільства знань. Саме в цих умовах необхідно стає особистість лідера-реформатора, здатного "запалити вогонь" в серцях підлеглих, сконцентрувати їх увагу, поєднати зусилля і націлити їх на позитивні своє-



часні зміни, яких все частіше вимагає діяльність виробничої організації.

Тому метою даної статті є визначення сутності понять "лідер-реформатор", "команда лідерів", характерних рис лідера-реформатора та особливостей процесу формування ним команди лідерів.

Зазвичай особливості ролі лідера в управлінні поведінкою колективу визначають, порівнюючи його діяльність з діяльністю керівника. Однак не всі відомі порівняння придатні для встановлення особливостей лідера-реформатора. Так, наприклад, вирішення цієї задачі — визначення різниці впливу на колектив керівника і лідера — О. С. Виханським та А. І. Наумовим неможливе, вони вважають, що управління концентрує увагу на тому, щоб люди робили речі правильно, а лідерство — на тому, щоб люди робили правильні речі [2, с. 528]. На наш погляд, більш конструктивну вихідну позицію для формування сутності лідера-реформатора подають в своїх працях А. В. Карпов, А. Н. Занковський, Г. М. Андреева, які вважають, що керівництво — це соціальна характеристика відносин у групі (перш за все, з точки зору розподілу ролей і підлеглості), а лідерство — це переважно психологічна характеристика поведінки окремих членів групи (організації) [1, с. 263; 3, с. 210; 4, с. 499:]. Згідно з цим визначенням, в колективі може бути кілька лідерів, серед яких один — провідний, йому і слід делегувати права і функції керівника. Можливість такої ситуації в колективі можна підтвердити ще одним тлумаченням терміну "лідер" — тим, яке дає йому словник: "Лідер (від англ. leader — той хто веде, керівник): 1) голова, керівник громадської організації; 2) учасник змагань, що йде попереду" [12, с. 180]. Саме другий варіант визначення словником терміна "лідер" в умовах конкурентного середовища дає підставу вважати, що в колективі кожний його член може стати лідером в певній сфері компетентності. Тоді небезпідставним є вислів "лідер команди лідерів". Але для впорядкування діяльності такої команди він повинен поєднувати в собі риси керівника і лідера. Саме його прообраз сформульований класиками менеджменту: "Лідер організації — людина, яка ефективно здійснює формальне й неформальне керівництво і лідерство" [9, с. 274]. Якраз такий лідер, на наш погляд, може забезпечити ефективні реформи. Лідер-реформатор має потребу створювати і розвивати команду творчих лідерів у тому смислі, що кожний член команди, як лідер у сфері власної компетенції, намагається мати найвищі досягнення, а лідер-реформатор повинен знайти механізми впорядкування зусиль таких лідерів, поєднуючи функції керівника і лідера.

В таблиці представлені результати узагальнення функції керівника, лідера в традиційному розумінні змісту цього поняття [1, 3, 5 та ін.] і функції лідера-реформатора, багато з яких можна вважати органічним синтезом двох попередніх.

### Функції керівника і лідера-реформатора

Ознаки	Управлінська функція		
	Керівник	Лідер	Лідер-реформатор
Тип організації	формальна	неформальна	формально-неформальна
Роль в колективі	"той, хто організовує"	"той, хто веде за собою"	"той, хто організовано веде за собою"
Характер впливу	розпорядження	координація	коучинг, наставництво
Характер влади	посада	харизма	експертна, харизма
Регулювання відносин	офіційне за регламентом	міжособистісне, нерегламентоване	індивідуальне міжособистісне
Природа влади	визначена посадою	виникає стихійно	постійно і активно формується
Стабільність функції	стабільна	залежить від стосунків з групою	постійне збагачення і "творче" руйнування
Прийняття рішень	складне з узгодженням	безпосереднє	делегується підлеглим з постійним уточненням
Природа феномена	соціальна	психологічна	соціально-психологічна
Об'єкт поваги колективу	статус	авторитет	довіра, надання змоги діяти самостійно

Обмеженість в сучасних умовах традиційного лідера полягає в тому, що він виховує таких послідовників, які можуть щонайбільше тільки повторити досягнення наставника. Сучасні ж працівники мають достатню кваліфікацію, щоб самостійно вирішувати складні завдання. Тому виникає необхідність в лідер-реформаторі, який повинен, по-перше, розвивати здатність у підлеглих приймати самостійно рішення в межах компетенції, брати на себе відповідальність за їх виконання, по-друге, формувати команду лідерів. Така команда, з одного боку, потенційно здатна забезпечити гнучке та своєчасне реагування на зміни, а з іншого — потребує глибоких знань та навичок лідера-реформатора у сфері соціології і психології. Призначення лідера-реформатора — надихати підлеглих на створення нових моделей творчого перетворення дійсності, не орієнтуючись на його власний досвід. І тому він користується технологіями "творчого" руйнування, поєднуючи у вихованні підлеглих наставництво (передачу досвіду) і коучинг (технологію актуалізації у підлеглих бажання самостійно долати труднощі та знаходити вирішення власних проблем).

Розвиток функцій лідерства позитивно впливає на менеджмент організації завдяки тому, що сприяє розв'язанню проблеми узгодження індивідуальних цілей із загальними цілями організації. Таке психологічне явище, як лідерство, виступає феноменом,

здатним посилити в переконаннях колективу цінність загальних цілей організації за рахунок неординарних особистісних якостей, професіоналізму і харизми, притаманних лідеру. Оскільки лідер користується довірою колективу, останній ідентифікує цілі організації з цілями лідера і наслідує його цінності та поведінку. Але слід зауважити, що узгодити цілі індивідів і колективу легше, ніж окремих колективів і організації в цілому. Про це свідчить практика створення робочих команд та гуртків якості в американських і європейських компаніях. Неузгодженість цілей різних колективів, які взаємодіють, часто негативно впливає і на індивідуальну, і на організаційну ефективність [3, с. 203]. Тому, якщо лідеру-реформатору підпорядковані кілька груп чи колективів, він повинен зосереджуватися не тільки на використанні потенціалу груп, а й на нейтралізації негативного групового ефекту у випадку, коли необхідно узгодити цілі різних колективів.

Для лідера-реформатора характерною особливістю є поєднання експертної та референтної (харизматичної) влади. Тобто колективом у якості лідера може сприйматися, по-перше, людина, що має унікальні, глибокі професійні знання та навички; по-друге, в лідери людину може вивести бажання підлеглих бути схожими на неї, повторювати її вчинки, орієнтуватися на її думки. Все це дає референтній особі (тій, на яку хочуть бути схожими) реальну можливість змінювати цінності та поведінку інших людей.

Відносини лідера-реформатора з підлеглими відрізняються від відносин керівника і традиційного лідера. Керівництво формується на відносинах "начальник — підлеглий", традиційне лідерство — на відносинах "лідер — послідовник", а ефективне реформаторство — на відносинах "лідер — лідер". Для того, щоб керувати розвитком останнього різновиду лідерства, необхідно визначитися, за яких умов колектив добровільно визнає авторитет такого лідера. Оскільки творчі працівники нерідко не хочуть керуватися чужими моделями поведінки, потребують задоволення почуття самоповаги, визнання власних досягнень, лідер-реформатор в першу чергу повинен піклуватися про задоволення цих потреб, але водночас знаходити аргументи на користь того, що творча особистість не може задовольняти власні інтереси, не враховуючи інтересів колег і колективу в цілому. Тобто лідер-реформатор зобов'язаний розв'язати проблему узгодження індивідуальних та колективних інтересів (рисунок).

Чим більше досліджуються реальні ситуації, які виникають у роботі вітчизняних підприємств, тим зрозумілішою стає необхідність поєднання функцій керівника і лідера. Опанування інструментів формальної та неформальної організації забезпечать лідеру-реформатору поєднання традицій і інновацій, впорядкованого функціонування в звичайному режимі та впорядкованих змін в кризових ситуаціях.



**Рис. Система суперечностей в установках підлеглих, які має розв'язувати лідер-реформатор**

Працездатність творчої команди (команди лідерів) забезпечується вихованням і розвитком її особливих характеристик. Однією з них є соціально-психологічна сумісність, яка забезпечує згуртованість команди. Згуртованість зовні спостерігається в узгодженості дій членів колективу і розвивається з розвитком спільної діяльності. В процесі становлення згуртованості в колективі досягається спільність цілей, інтересів, оцінок, норм і т. ін. Саме згуртованість викликає синергетичний ефект примноження сил спільно працюючих людей, їх намагаються допомагати один одному. Сумісність і згуртованість сприяють появі ефекту спрацьованості. Це ефект взаємодії індивідів, який дає змогу посилити їх особистісні потенціали та об'єднати зусилля для досягнення максимально можливого результату спільної діяльності. Зовнішнім проявом спрацьованості є бажання членів колективу самовіддано працювати на загальні інтереси. Ще одна риса команди лідерів — ефективна взаємодія керівника і підлеглих. Вона має за основу взаємну повагу, довіру, загальну зацікавленість в успішності справи, вдале поєднання керівником різновидів влади.

Лідер-реформатор повинен піклуватися вихованням у підлеглих якостей лідера. Характеристики людини, яка може стати лідером, детально розглядаються різними авторами [1, 11, 14]. Серед них — сильний характер (йому притаманні чесність, самодисципліна, здатність до навчання, надійність, наполегливість, добросовісність, суворі етичні принципи); здатність впливати на поведінку інших; загальний позитивний стиль сприйняття довколишнього світу та наполегливість у досягненні успіху; вміння працювати з людьми, здатність позитивно взаємодіяти з ними; природна обдарованість; хороший послужний список; впевненість, вміння заставити людей повірити в себе; самодисципліна; вміння спілкуватися; постійні намагання удосконалити процеси і ситуації [7, с. 60 – 74].

Підсумовуючи викладене вище, можна зробити такі висновки. Визнання команди творчих компетентних працівників головним ресурсом забезпечення надійної роботи організації вимагає розроблення відповідних методологічних і науково-практичних рекомендацій щодо формування команди лідерів. Очолювати таку команду повинен лідер-реформатор, який поєднає риси керівника і лідера. Працездатність творчої команди (команди лідерів) забезпечується вихованням і розвитком таких її характеристик, як соціально-психологічна сумісність, згуртованість, спільність цілей та інтересів, бажання членів колективу самовіддано працювати для досягнення загальних цілей, ефективна взаємодія керівника і підлеглих. Лідер-реформатор зобов'язаний розв'язувати проблему узгодження індивідуальних та колективних інтересів, піклуватися вихованням якостей лідера у підлеглих.

Подальші дослідження резервів розвитку ефективного керівництва та лідерства повинні спрямовуватися на конкретизацію умов, які вимагають розвитку та синтезу цих функцій; розроблення методики оцінки здатності людей до їх виконання; визначення системи різновидів влади, використання яких забезпечує вплив лідера-реформатора на поведінку підлеглих; принципів та порядку добору персоналу на керівні посади та в творчі групи; методичних підходів до оцінки результативності діяльності лідерів-реформаторів і технологій ефективного розвитку їх компетентності та кар'єрного росту.

**Література:** 1. Андреева Г. М. Социальная психология. — М.: Изд. МГУ, 1980. — 386 с. 2. Менеджмент: Учебник, 3-е изд. / Виханский О. С. Наумов А. И. — М.: Гардарики, 1998. — 528 с. 3. Занковский А. Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов по специальности "Организационная психология". — 2-е изд. — М.: Флинта: МПСИ, 2002. — 648 с. 4. Карпов А. В. Психология менеджмента: Учеб. пособие. — М.: Гардарики, 2000. — 584 с. 5. Организационное поведение: Учебник / Карташова Л. В., Никонова Т. В., Соломанидина Т. О. — М.: ИНФРА-М, 2003. — 220 с. 6. Майерс Д. Социальная психология. — 6-е изд., перераб. и доп. — СПб.: Питер, 2002. — 752 с. 7. Максвелл Дж. Шеф и его команда. — СПб: Питер, 2000. — 256 с. 8. Румянцева З. П. Менеджмент организации. Учебное пособие З. П. Румянцевой, Н. А. Саломатин, Р. З. Акбердин и др. — М.: ИНФРА-М, 1997. — 432 с. 9. Основы менеджмента. Пер. с англ. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. М.: Дело, 1992. — 658 с. 10. Психология управления. Учебное пособие. — М.: ООО "Журнал "Управление персоналом", 2003. — 416 с. 11. Сергейчук А. В. Социология управления: Учебник. — СПб.: Изд. Дом "Бизнес-пресса", 2002. — 240 с. 12. Советский энциклопедический словарь / Гл. ред. А. М. Прохоров. — 3-е изд. — М.: Советская энциклопедия, 1985. — 1600 с. 13. Стрижко В. А. Краткое слово о философии для лидера. — Харьков: "Экограф", 2002. — 188 с. 14. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ./ Под ред. В. А. Спивака. — СПб.: Питер, 2002. — 336 с.

Стаття надійшла до редакції  
27.07.2004 р.

УДК 330.11.111

**Бормотова М. В.,  
Золотарев С. К.**

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ТОЛКОВАНИЯ СУЩНОСТИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ КАК КАТЕГОРИИ

*The existing approaches to the treatment of the "economic system" category essence presented in economic literature are considered. The classification of economic systems according to different characteristics is researched.*

Теория и практика функционирования экономической системы любого уровня невозможна без четкого толкования сущности этого понятия. Понятие "система" является одним из важнейших в различных отраслях знания: в философии, науке, технике. Особое место оно занимает и в экономической теории.

Система в наиболее общем виде представляет собой совокупность элементов, находящихся в отношениях и в связях между собой и образующих определенную целостность, единство [6, с. 427]. Как следует из этого, определяющим фактором, в результате которого совокупность элементов становится системой, является наличие отношений и связей между этими элементами, что придает последней признаки целостности и единства.

В экономической науке пока не существует единого четкого толкования понятия "экономическая система". Нередко термины "экономика", "экономический порядок", "экономическая система" трактуются как синонимы. Однако их следует различать. Термин "экономика" возник впервые в сочинениях древнегреческих ученых философов Ксенофонта и Аристотеля. Ксенофонт под экономической понимал правила ведения домашнего хозяйства, а в сочинениях Аристотеля экономика охватывает уже не только индивидуальное, семейное хозяйство, но и поднимается до уровня домашних хозяйств всех граждан государства. Можно сказать, что Аристотель, таким образом, сделал попытку представить экономику уже как экономическую систему. Однако его идеи были недостаточно систематизированы, обоснованы и представляли собой, скорее всего, наблюдения, возникшие в связи с производством, потреблением и обменом материальных благ.

Первой научной школой, которая представляла экономику как систему макроэкономического уровня, явилась физиократия (от греческого *physis* — природа, *kratas* — сила, власть, господство). Физиократы первыми применили метод научной абстракции и провели первый опыт системного экономического исследова-

дования. Ф. Кенэ (1694 – 1774) — автор первой в теории экономики макроэкономической модели — экономической таблицы, которую впоследствии использовали современные авторы экономических моделей.

Считается, что первый полный сущностный анализ экономики как социально-экономической системы был дан основоположником классической школы политэкономии Адамом Смитом в его знаменитом научном труде "Исследование о природе и причинах богатства народов", вышедшем в свет в 1776 г.

Современные же ученые-экономисты трактуют понятие "экономическая система" следующим образом:

1) "экономическая система есть совокупность взаимосвязанных и определенным образом упорядоченных элементов экономики" [4, с. 67];

2) "экономическая (хозяйственная) система — это упорядоченная особым образом система связей между производителями и потребителями благ, то есть совокупность отношений, складывающихся по поводу производства, распределения, обмена и потребления" [11, с. 28];

3) "экономическая система — это совокупность производственных отношений между хозяйствующими субъектами, осуществляющими выбор способов оптимального использования ограниченных ресурсов с целью удовлетворения индивидуальных и общественных потребностей" [3, с. 69];

4) "экономическая система — это особым образом упорядоченная система связей между производителями и потребителями материальных и нематериальных благ и услуг" [10, с. 33];

5) "экономическая система — это совокупность механизмов и институтов для принятия и реализации решений, касающихся производства, дохода и потребления в рамках определенной географической территории" [10, с. 33];

6) "экономическая система включает все институты, организации, законы и правила, традиции, убеждения, позиции, оценки, запреты и схемы поведения, которые прямо или косвенно воздействуют на экономическое поведение и результаты" [10, с. 33];

7) "экономическая система представляет собой единство человека и общественного производства" [9, с. 21];

8) экономическая система — это сфера функционирования производительных сил и экономических отношений, взаимодействие которых характеризует совокупность организационных форм и видов хозяйственной деятельности [5, с. 52];

9) "совокупность всех экономических процессов, совершающихся в обществе на основе действующих в нем отношений собственности и организационно-правовых форм, представляет собой экономическую систему" [2, с. 15];

10) "экономическая система — огромное скопление хозяйствующих субъектов, действующих в своих интересах" [7, с. 25].

Все эти определения свидетельствуют о том, что категория "экономическая система" является много-

плановой, достаточно сложной и неоднозначной. Если попытаться провести систематизацию имеющихся в экономической теории подходов к определению экономической системы, то можно в первую — пожалуй, самую представительную — группу выделить подходы, в которых в сущностном определении экономической системы приоритетная роль отводится производственным отношениям [2, 3, 4, 8, 9]. Такой подход к трактованию сущности экономической системы в своем наиболее развернутом и обоснованном виде характерен для марксистской экономической теории, которая во главу угла ставила систему производственных отношений и, прежде всего, отношения собственности на средства производства и результаты труда.

В следующую группу входят определения, в которых основополагающим фактором детерминирования экономической системы выступает совокупность общественных институтов [5, 6]. В данном контексте под "институтами" понимается широкий спектр процессов и явлений, охватывающих государство, субъектов хозяйствования, а также профессиональные союзы, другие организации, функционирующие в обществе. Такое толкование экономической системы свойственно представителям так называемого институционализма.

Институционализм — направление в экономической теории, рассматривающее экономику как систему, в которой ведущая роль, определяющая поведение хозяйствующих субъектов и отношения между ними, отводится общественным институтам, то есть конкретным формам организации социально-экономической деятельности общества. Основоположником этого направления считается американский экономист Т. Веблен (1857 – 1929). Его последователями были Дж. Гэлбрейт, Д. Белл, У. Ростоу, П. Грегори, Р. Стюарт и др. Таким образом, экономическая система в данном контексте — это совокупность различных общественных организаций, являющихся элементами этой системы.

Особого внимания заслуживает толкование сущности экономической системы, присущее такой науке, как экономическая кибернетика. Кибернетика — наука о законах структурной организации и функционирования систем управления, или наука об управлении сложными динамическими системами. Кибернетика как самостоятельное научное направление появилось в 1848 г., а ее основоположником считается профессор математики Массачусетского технологического университета Норберт Винер, который одновременно в США и Франции опубликовал свой знаменитый труд "Кибернетика, или управление и связь в животном и машине". Экономическая кибернетика как наука возникла несколько позже. Этот термин почти одновременно и независимо друг от друга появляется в трудах английского ученого С. Бира, советского экономиста В. С. Немчинова, польских исследователей О. Ланге и Г. Греневского. Естественно, что объектом исследования экономической кибернетики является экономика, которая

рассматривается как сложная динамическая система в соответствии с определением кибернетики как науки. Еще Немчинов считал, что одной из принципиальных экономико-кибернетических проблем является само понятие экономической системы.

В первом украинском учебнике "Экономическая кибернетика", обобщающем тридцатилетний опыт преподавания этой дисциплины в Харьковском государственном и Донецком государственном университетах, дается следующее определение: "Экономика (экономическая система) — сложная управляемая динамическая система, осуществляющая производство, распределение и потребление материальных благ с целью удовлетворения неограниченных человеческих потребностей" [8, с. 111]. Это как раз тот случай, о котором упоминалось выше, когда термины "экономика" и "экономическая система" трактуются как синонимы, что, на взгляд авторов статьи, недопустимо. Кроме того, недостатком определения является наличие в его тексте того термина, толкование которого дается (система – система). Поэтому возможно более методологически верным и корректным было бы следующее определение: **экономическая система** — сложная целенаправленная управляемая динамическая совокупность элементов, осуществляющая производство, распределение и потребление материальных благ с целью удовлетворения возрастающих человеческих потребностей в условиях ограниченности ресурсов.

Теперь обратимся к сущности такого термина, как "экономический порядок", который достаточно часто встречается в экономической литературе и стоит весьма близко к термину "экономическая система", а иногда вообще употребляется как синоним последнего. Экономический порядок — термин, предложенный немецким экономистом Вальтером Ойкеном (1891 – 1959 гг.), который трактовал экономический порядок как совокупность организационного строя и протекающих в экономике процессов. Другие современные германские ученые-экономисты понимают под экономическим порядком "совокупность всех правил, касающихся организационного строения народного хозяйства и происходящих в нем процессов, а также совокупность учреждений, ответственных за руководство экономикой, управление ею и придание экономике определенной организационной формы" [1, с. 47]. Экономический порядок должен решать три основные задачи: обеспечивать работоспособность экономики, осуществлять целенаправленную координацию всех видов экономической деятельности, обеспечивать достижение основных общественно-политических целей.

У. Базелер, Э. Сабов, Й. Ханрих и В. Кох в своей монографии [1] противопоставляют такие понятия, как "экономический порядок" и "экономическая система", утверждая, что экономическая система — это абстрактный порядок экономики, а термин "экономический

порядок" относится к конкретному экономическому строю [1, с. 48]. Трудно согласиться с таким утверждением. На взгляд авторов, термин "экономическая система" не может быть абстрактным. Понятие "система" вообще действительно является достаточно абстрактным, когда же речь идет об экономической системе, то абстрактность этого понятия тут же исчезает, что следует из сформулированного ранее самого определения экономической системы. Понятие **экономическая система** шире понятия *экономический порядок* и включает в себя последний, то есть экономическая система определяет тот или иной экономический порядок, господствующий в обществе. Не стоит противопоставлять эти понятия, они оба имеют права на существование, следует четко их определить и соподчинять.

Одной из центральных проблем в теории экономических систем является проблема их классификации по тому или иному критерию. Чаще всего в качестве критерия классификации типов экономических систем выделяют два: систему производственных отношений, господствующих в обществе, и механизм координации экономической деятельности общества [1, с. 42; 2, с. 15; 3, с. 70; 9, с. 25; 10, с. 42]. В системе производственных отношений приоритетное значение отводится преобладающей форме собственности на средства производства. Следует отметить, что некоторые ученые разграничивают эти два критерия классификации систем, а некоторые рассматривают их как единый. Дело в том, что действительно эти критерии связаны между собой самым тесным образом. Преобладающая государственная собственность на средства производства обуславливает и, как правило, централизует механизм координации экономических процессов в обществе. Если в экономической системе доминирует частная собственность, то основные экономические решения "что, как и сколько производить" принимают сами субъекты хозяйствования в соответствии с требованиями рынка.

С другой стороны, общепринятой является классификация экономических систем, разработанная К. Марксом, в соответствии со способом производства. При классификации экономических систем следует в качестве отдельного критерия выбирать способ координации экономической деятельности, а господствующая в обществе система производственных отношений найдет свое отображение при классификации экономических систем по способу производства.

В соответствии со способом координации экономической деятельности можно выделить следующие типы экономических систем: традиционную экономику, рыночную экономику, командно-административную экономику и смешанную экономику. В современных условиях, когда в конце XX века начался переход бывших социалистических стран от командно-административной системы к рыночной, большинство ученых выделяют особый тип экономической системы — переходную экономику, которая имеет свои специфические отличительные признаки.

Следующим критерием, лежащем в основе классификации экономических систем, является способ производства, представляющий единство производительных сил и производственных отношений.

В соответствии с классификацией экономических систем в зависимости от способа производства К. Маркс выделил пять общественно-экономических формаций: первобытнообщинную, рабовладельческую, феодальную, капиталистическую, коммунистическую. В основе формационного подхода классификации экономических систем лежит господство той или иной формы собственности и вытекающая из этого господства цель функционирования той или иной экономической системы.

Таким образом, как показало исследование существующих подходов к определению сущности экономической системы как категории, это понятие является весьма интересным, сложным и неоднозначным. Более или менее четко можно выделить две тенденции: одни ученые считают определяющим сущностным фактором экономической системы совокупность производственных отношений, другие трактуют ее как совокупность общественных институтов. По-видимому, и та, и другая точка зрения имеет право на существование. Однако более сущностным является следующее определение этой категории: **экономическая система** — сложная целенаправленная управляемая динамическая совокупность элементов, осуществляющая производство, распределение и потребление материальных благ с целью удовлетворения возрастающих человеческих потребностей в условиях ограниченности ресурсов. В качестве основных критериев классификации экономических систем следует выделять способ координации экономической деятельности в обществе и способ производства. Система производственных отношений, которая также выделяется некоторыми авторами в качестве отдельного критерия, находит свое прямое отражение при классификации экономических систем в соответствии со способом производства.

**Литература:** 1. Базелер У. Основы экономической теории / У. Базелер, З. Сабов, Й. Хайнрих, В. Кох.: Пер. с нем. — СПб.: Лань, 2000. — 791 с. 2. Булатов А. С. Экономика. Уч. п. — М.: Бек, 1995. — 608 с. 3. Воробьев Е. М. Экономическая теория / Е. М. Воробьев, А. А. Грищенко и др. — Харьков: ХНУА, 1997. — 410 с. 4. Курс экономической теории / Под ред. Сидорович А. В. — М.: ДИС, 1998. — 736 с. 5. Основи економічної теорії: політико-політичний аспект. Підручник / За ред. Г. Н. Климка, В. П. Нестеренка. — К.: Вища школа, 2000. — 638 с. 6. Философский словарь / Под ред. И. Г. Фролова. — М.: Изд. политической литературы, 1987. — 588 с. 7. Шамхалов Ф. Государство и экономика: основы взаимодействия. — М.: Экономика, 2000. — 356 с. 8. Экономическая кибернетика: Учебное пособие. — Донецк: ДонГУ, 1999. — 396 с. 9. Экономическая теория / Под ред. Н. И. Бадылева. — Мн.: БГЭУ, 1996. — 506 с. 10. Экономическая теория. Учебник / Под общ. ред. В. И. Видяпина, Г. П. Журавлевой. — М.: Инфра-М, 1997. — 560 с. 11. Экономическая теория. Учебник / Под ред. Н. В. Сумцовой, Л. Г. Орловой. — М.: Экономика, 2000. — 656 с.

УДК 174

Славинская О. Н.

## ЗНАЧЕНИЕ КОРПОРАТИВНОГО КОДЕКСА ЭТИКИ В БИЗНЕС-СФЕРЕ

*The present article deals with regulations of the corporate culture within and outside the company. The basic objective of the item is to explain the foundations of ethics corporate ethics code and its application for attainment of beneficial economic and social effect in business.*

Культура и этика присутствуют во всех сферах человеческой жизни, в частности, в сферах, направленных на получение прибыли, а достижение собственных выгод осуществляется путём попираания моральных принципов (как правило, это проявляется в неэтичном поведении с конкурентами и при проведении рекламных компаний), так что наличие этических и культурных норм просто необходимо.

Одной из таких сфер является предпринимательская деятельность. В последние несколько лет Украина предпринимает немало усилий, чтобы стать полноправным членом мирового сообщества. Актуальность данной темы обуславливается продвижением Украины по пути рыночных реформ, что влечет за собой необходимость формирования корпоративной культуры и этики отношений в компаниях. Мы являемся активными членами международных организаций, стремимся к вступлению в ВТО, заключаем экономические союзы со странами ближнего зарубежья. Эти программы осуществляются не только на государственном уровне: все больше частных украинских компаний принимают в этом участие. Опираясь не только на благоприятную рыночную конъюнктуру и на немалые внутренние резервы украинских предприятий, на современные зарубежные технологии, а также на грамотные схемы управления, отечественные предприниматели все чаще стали заявлять о себе за рубежом. Так что актуальность исследования корпоративного кодекса этики обуславливается возникновением качественно новых социальных явлений в украинской предпринимательской сфере и, соответственно, возросшим вниманием к вопросам корпоративной культуры и этики.

В 2003 году объем прямых иностранных инвестиций в экономику Украины составил 6,7 млрд. долл., тогда как в китайскую промышленность зарубежные предприниматели вложили целых 50 миллиардов долларов. Такую неблагоприятную для нашей страны тенденцию можно изменить кардинальным образом. Необходимо предложить иностранцам, да и отечественным бизнесменам, благоприятные условия, улуч-

шив инвестиционный климат. Достичь этого можно и путем введения кодексов корпоративной этики.

Все эти факторы в совокупности и обусловили возникновение научного интереса к проблемам определения основных положений корпоративного этического кодекса, возникающих в связи с развитием корпоративной культуры в украинских компаниях и уделением большего внимания внутренним социальным вопросам. Научная значимость исследования значения кодекса этики в бизнес-сфере связана также с проблемой исследования корпоративных кодексов в Украине, находящейся на этапе своего становления.

Целью настоящей статьи является теоретическая характеристика корпоративных кодексов этики, анализ их существенных положений и определение их значимости для предпринимателей. Исходя из поставленной цели, возникает необходимость решения в работе следующих задач:

1) изучение характера корпоративных кодексов этики и выявление их существенных положений;

2) исследование принципов составления этических кодексов и их адаптация к особенностям украинского бизнеса;

3) определение значения кодекса корпоративной этики для украинского предпринимательства.

Этика является одной из составляющих репутации компаний, а положительная репутация позволяет получить кредит, добиться доверия потребителя и партнеров. По оценкам специалистов, около 90% стоимости бренда, соответственно и компании, составляют нематериальные активы — корпоративный имидж, авторитет. Таким образом, именно нематериальные активы во многом определяют показатели деятельности компании. Урегулирование вопросов этики (а, следовательно, репутации и имиджа) могут стать для компании большим конкурентным преимуществом. Долгое время существовало понимание конкурентоспособности предприятия, связанное исключительно с его экономической эффективностью, которая, в свою очередь, рассматривалась как функция углубляющегося разделения труда. Сегодня жизнеспособность в большей степени зависит от квалифицированного и хорошо оплачиваемого труда, от высокого профессионализма команды специалистов и от сплоченности всего персонала. Потребитель обращает внимание не только на цену продукта, но и на его ценность: наилучшее качество, доставку точно в срок, престижность и уникальность товарной марки, новизну, дизайн, гарантированное сервисное обслуживание. Новые требования потребителя обострили и осложнили условия конкурентной борьбы. С ростом покупательской культуры потребителей все больше привлекает внутренняя идея компании. Соответственно, создание корпоративного этического кодекса позволяет компании установить четкие нормы взаимоотношений с партнерами и потребителями, а также грамотно позиционировать себя на рынке.

Можно выделить два вида этических кодексов, осуществляющих регулирование отношений внутри групп, — профессиональные и корпоративные. Профессиональные кодексы регулируют отношения внутри профессиональных групп (адвокатские, журналистские кодексы). В данной статье и рассматриваются вопросы, касающиеся корпоративных кодексов, регулирующие отношения внутри организации и отношения с клиентами и инвесторами. Культуру можно определить как набор базовых ценностей, убеждений, негласных соглашений и норм, разделяемых всеми членами организации. Наиболее значимым, с точки зрения конкурентных преимуществ, фактором внутренней среды является корпоративная культура. Внутренняя культура должна соответствовать требованиям как внешней среды, так и стратегии фирмы. И в случаях достижения такого соответствия всецело заинтересованные в своем труде работники формируют эффективно работающую организацию.

Наличие корпоративной культуры оказывает непосредственное воздействие на эффективность деятельности компании. Корпоративная культура охватывает деловую этику и этику социально-трудовых отношений и закрепляется, как правило, в корпоративных кодексах этики. Этика в предпринимательской деятельности основывается на открытости, честности, уважении законов и умении вести бизнес.

В научной литературе существуют работы, посвященные отдельным аспектам корпоративных кодексов этики, однако в целом специальному рассмотрению кодексы этики в Украине еще не подвергались. Большое внимание вопросам этического поведения в бизнесе последнее время стали уделять российские авторы. Так, большой вклад в рассматриваемую проблему внесли Ю. Попов, М. Ходорковский, А. Асаул, И. Стернин, Н. Панферова. В Украине же теоретические научные разработки по этому вопросу отсутствуют. Существующие в украинских компаниях кодексы корпоративной этики разрабатывались самими компаниями, основываясь как на международных и российских научных разработках, так и на кодексах известных компаний (Джонсон и Джонсон, ISSA (Международная ассоциация судебных снабженцев), General Motors, "НИКойл", ТНК). Таким образом, новизна данной работы, полагает автор, состоит в анализе существующих международных разработок по кодексам этики и их адаптирование к особенностям украинского бизнеса, а также разработка принципов составления кодексов.

Первые корпоративные кодексы начали появляться в Украине в середине 90-х годов, что было связано с появлением предприятий с иностранными инвестициями. Сегодня корпоративные кодексы существуют и во многих национальных компаниях, целью создания которых является урегулирование предпринимательской деятельности путём установления правил поведения сотрудников с клиентами и коллегами

в определённых ситуациях. Примерами использования норм этики в украинских компаниях можно привести кодекс корпоративной этики Тюменской нефтяной компании ТНК-Украина, корпоративный кодекс этики концерна "Чексил", кодекс корпоративной этики ОАО "Кредитпромбанк", кодекс поведения сотрудников "СК Джонсон ВЭКС Киев".

Наличие в компании кодексов этики не только носит формальный характер, то есть используется как средство укрепления имиджа, но и имеет практическое значение. Корпоративный кодекс может выполнять функции по управлению компании и повышению репутации, а также способствовать развитию корпоративной культуры. Репутационная функция является инструментом корпоративного PR (заключается в формировании доверия к компании путём описания политики по отношению к клиентам, поставщикам, подрядчикам) и таким образом повышает инвестиционную привлекательность компании. Управленческая функция состоит в регламентации поведения сотрудников в сложных этических ситуациях; описании политики в отношении заказчиков и потребителей; указании на неприемлемые формы поведения, связанные с возможными злоупотреблениями: взяткой, подкупом, хищениями, обманом, дискриминацией. Кодекс корпоративной этики — значимый фактор развития корпоративной культуры, так как может доносить ценности и миссию компании до всех сотрудников, тем самым ориентируя их на единые корпоративные цели.

Корпоративные кодексы могут быть различными по форме изложения и, как правило, состоят из двух частей — идеологической части (содержит миссию, цели, ценности) и нормативной (стандарты рабочего поведения). Также кодексы могут состоять из простого изложения этического и неэтического поведения. Так, например, в корпоративном кодексе этики ЗАО "СМАРТС" к неэтичным действиям отнесены: действия, приводящие к социальной и экологической напряженности; предоставление недостоверных данных о профессиональных возможностях компании; предоставление недостоверных сведений о финансовых результатах компании.

Начиная с середины 90-х годов обсуждение вопросов этики бизнеса вышло на мировой уровень, различными международными организациями разрабатывались обобщенные нормы поведения в корпорациях. Так появились следующие международные документы: Семь принципов ведения бизнеса корпорациями от 1998 года, Глобальные принципы Салливана от 1999 года, Глобальный пакт ООН, вступивший в силу в 2000 году. Эти документы рассматривают вопросы общего характера относительно деловой этики и трудовых отношений в транснациональных корпорациях, а также основания для их ответственного поведения. Данные документы являются глобальными, стратегическими, но, используя их и руко-

водствуясь ими, можно разработать принципы корпоративных кодексов для каждой конкретной компании. Так, при составлении этических кодексов в украинских компаниях, полагаю, следует учитывать следующие принципы:

принцип открытости — цели, задачи и другие аспекты деятельности корпорации должны быть открыты и ясны для сотрудников, которые должны понимать, что и зачем они делают; только в этом случае возможно формирование эффективной мотивации труда;

принцип человеческого достоинства — хозяйственная деятельность осуществляется человеком, а, следовательно, в трудовом процессе не должно ущемляться его достоинство;

принцип соучастия — руководству следует избегать односторонних силовых методов принятия решений по важным вопросам, затрагивающим гарантии и условия занятости, благосостояние сотрудников. Участие работников в принятии или согласовании решений создает чувство причастности и способствует укреплению идеи "общего дела";

принцип дополняемости — разграничение компетенции между различными уровнями управления. Решение какой-либо проблемы перемещается на другую, более высокую инстанцию только после исчерпания собственных регулирующих возможностей нижестоящего уровня. Таким образом, достигается невмешательство вышестоящих структур, а их функционирование осуществляется не по принципу их всеисильности, а по принципу дополнения.

Основанная на этических принципах стратегия развития компании позволяет обеспечить высокую репутацию, рыночную привлекательность, расширенные возможности доступа к капиталу, повысить заинтересованность сотрудников в качественном выполнении своих обязанностей. Любая компания — это не только набор продуктов и услуг, но и общность людей. Кодекс корпоративной этики, кроме вопросов делового характера, охватывает и интересы наемных работников. В его рамках социально-трудовые отношения становятся узловым звеном из-за неидентичности интересов различных социальных групп, которые участвуют в хозяйственной деятельности корпорации. При эффективной, действующей корпоративной культуре каждый сотрудник ощущает свою сопричастность с деятельностью корпорации, а корпорация проявляет заинтересованность в своих работах. Корпоративная этика позволяет управлять конфликтной ситуацией, придавать ей не разрушительный, а функциональный характер. Организация, построенная на единстве мировоззрения и ценностных установок ее членов, становится наиболее гармоничной и динамичной формой производственного сообщества. Каждая компания определяет собственные задачи, для решения которых она намерена использовать такой инструмент, как кодекс корпоративной этики. Однако заставить исполнять этиче-



ский кодекс нельзя. Для того чтобы он действительно работал, еще на этапе его создания необходимо предусмотреть процедуры, включающие в процесс разработки документа, по возможности, всех сотрудников компании.

Ещё одним направлением кодексов корпоративной этики может стать *урегулирование отношений с государством*. Своевременное и полное исполнение обязательств перед государством, соблюдение действующего законодательства; сотрудничество с государством на основе справедливых и равных условий профессиональной деятельности; соблюдение принципа прозрачности компании (раскрытие необходимой информации о результатах ее работы, не составляющей коммерческой или производственной тайны) можно закрепить в кодексе как этическое поведение и тем самым не позволить развиваться коррупции, ограничить вмешательство государства в компанию.

Проведенное исследование корпоративного кодекса этики позволило сделать следующие выводы. Кодекс этики устанавливает этические нормы деятельности компании для обеспечения общественного доверия к ее честности, открытости и профессионализму. Существование корпоративных кодексов этики объясняется закономерностью эволюции рыночных отношений, когда предприниматель в большей мере должен обращать внимание на интересы потребителей и партнеров, а также урегулировать поведение сотрудников компании. Кодекс корпоративного поведения как раз и представляет собой свод правил и нормативных актов по корпоративному управлению, способный разрешить существующие конфликты в области корпоративных отношений. Такой кодекс не может быть навязан бизнес-сообществу "сверху"; эмитенты, инвесторы и сотрудники самой компании должны принимать активное участие при его составлении.

Разрабатывая корпоративный кодекс этики, необходимо учитывать как мировой опыт высоких международных управленческих стандартов, так и нормы действующего украинского законодательства. Право регулирует немалую часть хозяйственных отношений между субъектами рынка (требования законов о предпринимательстве, государственные стандарты качества, безопасности, экологии). Ситуации же, не подвластные уголовным или административным законам, но оказывающие сильное влияние на экономику, регулируются кодексами корпоративной этики. На сегодняшний день в Украине, в отличие от России, где существуют Хартия корпоративной и деловой этики, принятая Российским союзом промышленников и предпринимателей; Меморандум об этике компаний — операторов мобильной связи стандарта GSM, нет типовых кодексов этики, хотя их создание в определенных отраслях предпринимательской деятельности способствовало бы развитию компа-

ний, поддержке здоровой конкуренции, достижению высокого качества профессиональной деятельности. Очень важны разработка и соблюдение норм этики в бизнес-сфере, поскольку в нашей стране отношение к торговле не самое доверительное. Поэтому определенная стандартизация поведения в предпринимательстве способствует поддержанию положительной репутации, доверия потребителей и инвесторов, а следовательно, и достижению положительного экономического эффекта.

**Литература:** 1. Ю. Попов. Корпоративная этика содействует повышению социальных качеств предприятия // Проблемы теории и практики управления. — 2003. — №4. 2. Стернин И. Кодекс корпоративной этики: каждой компании — свой кодекс / И. Стернин, Н. Панфёрова. // Управление. Менеджмент. Персонал. — 2003. — №4. 3. Дубинина М. В. Корпоративная этика как инструмент социального менеджмента // Менеджмент в России и за рубежом. — 2002. — №4. 4. Н. Самбрус. Этикипировка торговли. // Бизнес. — 2003. — №36. 5. Кодекс корпоративной этики ЗАО "СМАРТС".

*Стаття надійшла до редакції  
7.07.2004 р.*

УДК (075.8)33

**Сысоев В. В.,  
Кушнерук Ю. И.**

## ОПТИМАЛЬНОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ НЕОДНОРОДНЫХ РЕСУРСОВ С УЧЕТОМ ПРИОРИТЕТНОСТИ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ И ВАЖНОСТИ РЕСУРСОВ

*In the article one of the basic tasks of distributive logistics — optimal distribution of non-uniform resources among the consumers. Is considered the material maintenance of military formations in conditions of incomplete financing is taken as an example. Mathematical models of optimal distribution of non-uniform resources taken into account the priority of the consumers and importance of resources, consumed by them for the first time are offered.*

Одной из основных проблем управления материальным обеспечением военных формирований в условиях перехода к рыночной экономике является их недостаточное финансирование. Однако это не снижает требований относительно качественного и своевременного выполнения служебно-боевых задач как военными формированиями в целом, так и их основными структурными единицами — воинскими подразделениями (ротой, взводом), которые в совре-

менных операции или в бою многие виды тактических действий выполняют самостоятельно. Таким образом, возникает важная военно-научная задача поиска стратегии распределения выделяемых бюджетных средств и закупаемых на них материальных ресурсов между воинскими подразделениями (ВП) в соответствии со спецификой служебно-боевых задач и видов деятельности по их выполнению.

Оптимальное распределение неоднородных ресурсов, каковыми являются материальные ресурсы (продовольствие, вещевое имущество, горюче-смазочные материалы, боеприпасы, техника и т. д.), требует учета не только приоритетности служебно-боевых задач и видов деятельности по их выполнению, но и важности тех или иных ресурсов, необходимых для поддержания как жизнедеятельности ВП, так и выполнения задач.

Задача оптимального распределения неоднородных ресурсов является основной составляющей распределительной логистики [1 – 3]. В самом общем виде модели оптимального распределения ресурсов в процессе управления тыловым обеспечением войск впервые были предложены в работе [4]. В работе [5] предложены задачи и методы оптимального распределения ресурсов одно- и двухиндексных распределительных задач. Многоиндексные задачи линейного программирования системно изложены в работе [6]. Однако во всех этих работах не рассматривались модели и методы распределения неоднородных ресурсов с учетом приоритетов потребителей и важности ресурсов.

Целью данной статьи и является разработка математических моделей решения задач оптимального распределения неоднородных ресурсов с учетом приоритетности ВП и важности ресурсов всех типов.

**Для исследования обратимся к задаче.** Рассмотрим исходные данные и ограничения для ее решения:

$C_s$  — общий бюджет, выделенный на материальное обеспечение военного формирования;

$n$  — количество задач, которые стоят перед ВП всех видов;

$m$  — количество видов деятельности ВП;

$k$  — число видов ВП;

$r$  — число типов ресурсов;

$a_{ijs}^{min} (i = \overline{1, n}; j = \overline{1, m}; l = \overline{1, k}; s = \overline{1, r})$  — стоимость минимальной потребности в ресурсе  $s$ -го типа при выполнении  $i$ -ой задачи при  $j$ -ом виде деятельности ВП  $l$ -го вида;

$a_{ijs}^H (i = \overline{1, n}; j = \overline{1, m}; l = \overline{1, k}; s = \overline{1, r})$  — стоимость нормативной потребности в ресурсе  $s$ -го типа при выполнении  $i$ -ой задачи при  $j$ -ом виде деятельности ВП  $l$ -го вида;

$u_l (l = \overline{1, k})$  — коэффициент приоритетности ВП  $l$ -го вида, определяемый методом экспертных оценок;

$x_l (l = \overline{1, k})$  — искомое количество материальных ресурсов (в стоимостных единицах), выделяемых ВП  $l$ -го вида.

Очевидно, что:

$$a_{ls}^{min} = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m a_{ijs}^{min} (l = \overline{1, k}; s = \overline{1, r}), \quad (1)$$

$$a_{ls}^H = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m a_{ijs}^H (l = \overline{1, k}; s = \overline{1, r}) \quad (2)$$

представляют собой стоимости минимальной и нормативной потребностей в ресурсе  $s$ -го типа при деятельности ВП  $l$ -го вида, а

$$a_i^{min} = \sum_{s=1}^r a_{is}^{min} (l = \overline{1, k}), \quad (3)$$

$$a_i^H = \sum_{s=1}^r a_{is}^H (l = \overline{1, k}) \quad (4)$$

— стоимости минимальной и нормативной потребностей в ресурсах всех типов при деятельности ВП  $l$ -го вида.

Заметим, что если  $i$ -ая задача не выполняется ВП  $l$ -го вида, то  $a_{ijs} = 0, (j = \overline{1, m}; s = \overline{1, r})$ ; если при решении  $i$ -ой задачи ВП  $l$ -го вида не выполняется  $j$ -ый вид деятельности, то  $a_{ijs} = 0, (s = \overline{1, r})$ ; если для выполнения  $i$ -ой задачи ВП  $l$ -го вида при  $j$ -ом виде деятельности не требуется ресурс  $s$ -го типа, то  $a_{ijs} = 0$ .

На первом этапе решения задачи представим оценки неоднородных ресурсов в стоимостных единицах, что обусловлено следующими причинами:

построением математической модели оптимального распределения неоднородных ресурсов непосредственно через ресурсные переменные (например,  $x_{ijs} (i = \overline{1, n}; j = \overline{1, m}; l = \overline{1, k}; s = \overline{1, r})$ ) приводит к сложной четырехиндексной задаче оптимизации;

учет одновременно факторов приоритетности ВП и важности неоднородных ресурсов для каждого из видов выполняемых задач и видов деятельности приводит к трудоемкой системе ограничений;

использование полученного решения  $X = \|x_{ijs}\|_{n,m,k,r}$

может вызвать сложности при изменении факторов внешней среды из-за излишней регламентированности управляющих параметров.

Стратегия распределения выделенного бюджета должна быть определена таким образом, чтобы в наибольшей степени были удовлетворены потребности тех ВП, которые обладают наиболее высоким приоритетом с учетом ограничений на их минимальное и нормативное обеспечение.

Исходя из этого, сформулируем задачу оптимизации: требуется определить оптимальный план распределения бюджетных средств  $C_s$  по критерию максимума суммарной ценности финансовых средств, выделенных отдельным ВП для обеспечения наиболее важных видов их деятельности по решению наиболее приоритетных задач, стоящих перед ними.

Математическая модель данной задачи имеет вид:  
целевая функция —

$$F(x) = \sum_{i=1}^k u_i \cdot x_i \rightarrow \max; \quad (5)$$

ограничение на суммарные выделенные средства —

$$\sum_{i=1}^k x_i \leq C_B; \quad (6)$$

ограничения, учитывающие границы минимального и нормативного обеспечения, —

$$a_i^{mn} \leq x_i \leq a_i^H, l = \overline{1, k}. \quad (7)$$

Задача (5) – (7) является задачей линейного программирования и может быть решена стандартными процедурами симплекс-метода.

В связи с использованием данной модели возникает проблема разработки метода расчета коэффициентов приоритетности ВП. В ходе сравнительного анализа основных методов экспертных оценок был выбран метод анализа иерархий (МАИ), суть которого состоит в декомпозиции проблемы на все более простые составляющие и в последующей обработке последовательности суждений по парным сравнениям, что позволяет выразить относительную степень взаимодействия элементов в иерархии [7].

Рассмотрим в общем виде декомпозицию задачи определения весовых коэффициентов ВП (рис. 1). На первом уровне — цель: определение весовых коэффициентов ВП. На втором уровне находятся критерии, уточняющие цель, то есть главные задачи, которые решают ВП: 31, 32, ..., 3n. На третьем уровне располагаются субкритерии, то есть виды деятельности ВП, обеспечивающие решение главных задач: ВД1, ВД2, ..., ВДm. На четвертом уровне находятся сравниваемые объекты, то есть ВП: ВП1, ВП2, ..., ВПk, весовые коэффициенты (ВК) которых подлежат определению.

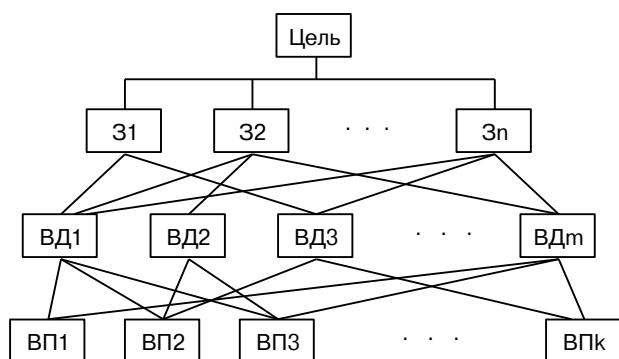


Рис. 1. Четырехуровневая иерархия определения весовых коэффициентов ВП

Согласно алгоритму МАИ [7], на первом шаге определяются ВК главных задач:  $\eta_1, \eta_2, \dots, \eta_n$ , то есть вектор ВК:  $\eta = [\eta_1, \eta_2, \dots, \eta_n]^T$ .

На втором шаге, вначале определяются локальные ВК видов деятельности:  $\psi_{1i}, \psi_{2i}, \dots, \psi_{mi}, i = \overline{1, n}$ , то есть матрица локальных ВК:  $\psi = \|\psi_{ji}\|_{m,n}$ , а затем вектор ВК видов деятельности:  $\psi = \psi \eta$ .

На третьем шаге аналогично определяется матрица локальных ВК воинских подразделений:  $U = \|u_{jl}\|_{k,m}$ , а затем вектор глобальных ВК воинских подразделений:  $u = U \psi$ .

Все шаги сопровождаются вычислениями индексов и оценок согласованности суждений экспертов [7].

В результате решения задачи (5) – (7) получен оптимальный, с точки зрения выбранного критерия эффективности, план распределения финансовых средств:

$$x^* = [x_1^*, x_2^*, \dots, x_k^*]^T. \quad (8)$$

В соответствии с планом (8) органы управления материальным обеспечением стремятся на выделенные каждому ВП финансовые средства приобрести такие необходимые ресурсы, которые бы в наибольшей степени удовлетворяли потребности этих ВП в наиболее важных для выполнения соответствующих комплексов задач ресурсах с учетом ограничений на минимальное и нормативное обеспечение по каждому виду ресурса.

Таким образом, на втором этапе возникает задача оптимального распределения финансовых средств  $x_i^* (i = \overline{1, k})$ , выделенных каждому ВП, на приобретение необходимых им неоднородных ресурсов. В качестве критерия оптимизации выбран критерий максимума суммарной ценности финансовых средств, выделенных на приобретение неоднородных ресурсов с учетом их важности для обеспечения деятельности отдельных ВП при решении задач, стоящих перед ними.

Математическая модель данной задачи имеет вид:

целевая функция —

$$G_l(y) = \sum_{s=1}^r v_{ls} \cdot y_{ls} \rightarrow \max; \quad (9)$$

ограничения на средства, выделенные ВП  $l$ -го вида, —

$$\sum_{s=1}^r y_{ls} \leq x_l^*; \quad (10)$$

ограничения, учитывающие границы минимального и нормативного обеспечений ВП  $l$ -го вида ресурсом  $s$ -го типа —

$$a_{ls}^{mn} \leq y_{ls} \leq a_{ls}^H, l = \overline{1, k}, s = \overline{1, r}, \quad (11)$$

где  $v_{ls} (l = \overline{1, k}, s = \overline{1, r})$  — коэффициент важности ресурса  $s$ -го типа, используемого ВП  $l$ -го вида;

$y_{ls} (l = \overline{1, k}, s = \overline{1, r})$  — искомое количество финансовых средств, выделяемое на приобретение ресурсов  $s$ -го типа ВП  $l$ -го вида.

Коэффициенты важности неоднородных ресурсов определяются на основании следующей четырехуровневой иерархии (рис. 2). На первом уровне — цель  $\zeta_l$ : определение весовых коэффициентов неоднородных ресурсов для ВП  $l$ -го вида. На втором уровне находятся задачи, решаемые данными ВП:  $Z_{i_1}, Z_{i_2}, \dots, Z_{i_n}$ . На третьем уровне — соответствующие виды деятельности ВП:  $VD_{j_1}, VD_{j_2}, \dots, VD_{j_m}$ . На четвертом уровне — необходимые ВП для выполнения соответствующих видов деятельности ресурсы:  $P_1, P_2, \dots, P_r$ .

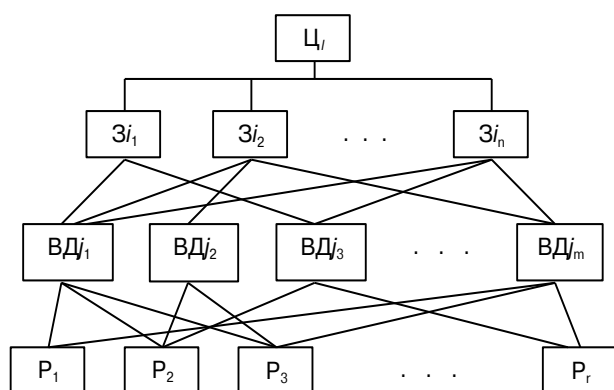


Рис. 2. Четырехуровневая иерархия определения весовых коэффициентов ресурсов для ВП  $l$ -го вида

Метод определения ВК  $v_{ls} (l = \overline{1, k}, s = \overline{1, r})$  аналогичен описанному выше для определения коэффициентов приоритетности  $u_l (l = \overline{1, k})$ .

Задача (9) – (11) также является задачей линейного программирования и решается стандартными процедурами симплекс-метода. Матрица оптимальных планов распределения финансовых средств для всех ВП:

$$Y = \|y_{ls}\|_{k,r} \quad (12)$$

используется для приобретения ресурсов соответствующих типов, исходя из удельных стоимостей ресурсов каждого типа  $c_{ls}^0$ :

$$x_{ls}^* = \frac{y_{ls}^*}{c_{ls}^0}, l = \overline{1, k}, s = \overline{1, r}. \quad (13)$$

**Выводы и перспективы дальнейших исследований.** Задачи распределения неоднородных ресурсов, имеющих различную важность, между разноприоритетными потребителями в условиях недостаточного финансирования очень актуальны в период перехода к рыночной экономике. Предложенные математические модели их решения позволяют опти-

мально распределить ограниченные неоднородные финансовые и материальные ресурсы между различными потребителями с учетом их потребностей, а также специфики и важности решаемых ими задач.

С целью создания логически завершенного математического аппарата оптимального распределения неоднородных ресурсов дальнейшие исследования должны быть направлены на решение задачи оценки влияния плана распределения разнотипных ресурсов на эффективность деятельности разноприоритетных потребителей (воинских подразделений) в различных условиях.

**Литература:** 1. Промышленная логистика: логистико-ориентированное управление организационно-экономической устойчивостью промышленных предприятий в рыночной среде / Под ред. А. А. Колобова. — М.: Изд-во МВТУ им. Н. Э. Баумана, 1997. — 204 с. 2. Фирон Х. Управление снабжением и запасами. Логистика / Х. Фирон, М. Линдерс; [Пер. с англ. — СПб.: Полигон, 1999. — 768 с. 3. Проценко О. В. Организация планирования и управление материально-техническим снабжением. — М.: АНХ, 1982. — 88 с. 4. Голушко И. М. Основы моделирования и автоматизации управления тылом / И. М. Голушко, Н. М. Варламова. — М.: Воениздат, 1982. — 236 с. 5. Гурин Л. Г. Задачи и методы оптимального распределения ресурсов / Л. Г. Гурин, Я. С. Дымарский, А. Д. Меркулов. — М.: Сов. радио, 1968. — 464 с. 6. Раскин Л. Г. Многоиндексные задачи линейного программирования (теория, методы, приложения) / Л. Г. Раскин, И. О. Кириченко. — М.: Радио и связь, 1982. — 240 с. 7. Саати Т. Аналитическое планирование. Организация систем / Т. Саати, К. Кернс. — М.: Радио и связь, 1991. — 224 с.

Стаття надійшла до редакції  
29.06.2004 р.

УДК 331.5.024.5

Самойленко В. В.

## ВДОСКОНАЛЕННЯ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

*The use of new methods and approaches in improvement of work regulation, the general increase in efficiency of organizing the structure and activity of government employment service require the appropriate scientific motivation, and application of modern research methods.*

Політику зайнятості неможливо розробити без прогнозів ринку праці, а також вужче — соціально-економічного розвитку підприємства, території, регіону та держави на прогнозований період: наступний рік, а в перспективні на один — два роки. Безперервний процес прогнозування тенденцій та змін ринку праці є засобом підвищення наукового рівня планування і важливою складовою системи управління трудовими

ресурсами, потрібною передумовою для підвищення ефективності та дієвості рішень у сфері регулювання зайнятості й соціального захисту населення. З огляду на це, значення прогнозування в діяльності державних органів виконавчої влади різного рівня управління і служб зайнятості з розвитком ринку праці зростатиме.

Дослідження проблем функціонування та регулювання ринку праці в теоретичному і практичному аспектах проведено в роботах видатних зарубіжних і українських вчених: Богині Д. П., Петрової І., Петюха В. М., Секретарюка В. В. Проте питання методології ринку праці ще недостатньо вивчені, тому існує потреба в глибшому аналізі регулювання ринку праці та вивченні напрямів відносно його вдосконалення, що обумовило актуальність і необхідність розгляду цього питання. І тому метою статті є узагальнення відомих засобів регулювання ринку праці, формування на цій основі раціональної системи вдосконалення розвитку ринку праці.

Вдосконалення регулювання ринку праці вимагає розробки блоку заходів, що потребують участі Міністерства праці та соціальної політики й координації роботи регіональних служб зайнятості. Серед таких блоків заходів автором відзначено:

сприяння зайнятості в деяких регіонах із критичною ситуацією на ринку праці;

визначення шляхів і форм професійної орієнтації та перепідготовки соціально-професійних груп робітників, потреба в яких знижується та надалі знижуватиметься під впливом об'єктивних структурних порушень (спеціалісти, робітники масових індустріальних професій, шахтарі тощо);

надання методичної допомоги регіональним службам зайнятості населення в розрізі розроблення прогнозу ринку праці, обґрунтування пріоритетних напрямів заходів програми сприяння зайнятості, розробки показників ефективності програм і механізмів взаємодії з іншими органами виконавчої та законодавчої влади регіонів;

удосконалення законодавчої основи з регулювання зайнятості та ринку праці, соціальної підтримки безробітних;

розвиток інфраструктури ринку праці, в тому числі поліпшення роботи Державної служби зайнятості.

Сприяння зайнятості в регіонах з критичною ситуацією на ринку праці має відбуватися спільно з регіонами та включати лише адресну підтримку зайнятості в певних населених пунктах, які мають моновиробництво і територіальне вилучення від обласних центрів або інших місць з багатопрофільною економікою [1,3].

Програма зайнятості повинна передбачати визначення ланки (їх може бути невелика кількість), найнесприятливіші території з позиції ринку праці для того, щоб надати їм реальну допомогу та відпрацювати механізм виведення сфери зайнятості з критичної ситуації. В основі розроблення заходів цього блоку

мають бути обґрунтованими пропозиції регіональних служб зайнятості, здійсненими ревізією місцевих ринків праці, ранжування території за напруженістю ринку праці та наявністю програм соціально-економічного розвитку, передусім можливостей відновлення моновиробництва на найближчу перспективу.

Заходи щодо підтримки зайнятості на таких територіях є традиційними: різні форми підтримки робочих місць (у фазі перспектив відтворення виробництва), стимулювання фермерства та малого бізнесу, сприяння створенню робочих місць у галузях нематеріальної сфери, широка організація громадських та інших тимчасових робіт, можливість територіального перерозподілу робочої сили, виплата допомоги в разі безробіття [1].

Основний результат реалізації заходів сприяння зайнятості в районах з особливо несприятливими умовами має полягати у переломі негативних тенденцій ринку праці на таких територіях. Доцільним є проведення ретельного добору населених пунктів і визначення адресності фінансової підтримки з державного фонду зайнятості [2].

Визначення шляхів і форм професійної орієнтації, а також перепідготовка соціально-професійних груп через об'єктивні структурні порушення в економіці спрямовані на створення організаційно-методичних передумов для розширення перепідготовки безробітних. Інакше кажучи, означений напрям заходів програми виконує роль елемента, який пов'яже минуле і майбутнє. Якщо зміни професійного складу відстежуються в основному на макрорівні, то розроблення організаційно-методичних основ професійної переорієнтації таких значних груп зайнятих, як спеціалісти, робітники масових професій, а також виконавці малокваліфікованої ручної праці, шахтарі, має проводитися у Державній службі зайнятості.

В основу цього блоку покладено прогнозування професійного складу зайнятих на перспективу, незважаючи на його складність. На основі прогнозу та врахування професійного складу безробітних можна визначити масштаби, напрями перепідготовки й потрібну матеріально-технічну базу, заздалегідь розробляти програми навчання та методичні рекомендації для професійної орієнтації. Схема етапів розробки такої програми наведена на рисунку.

Щодо безпосередньої організації професійного навчання для тих, хто шукає роботу, визначення доцільних його масштабів і напрямів в інтересах регулювання ринку праці, то це має бути відображено в регіональних програмах сприяння працевлаштуванню незайнятих.

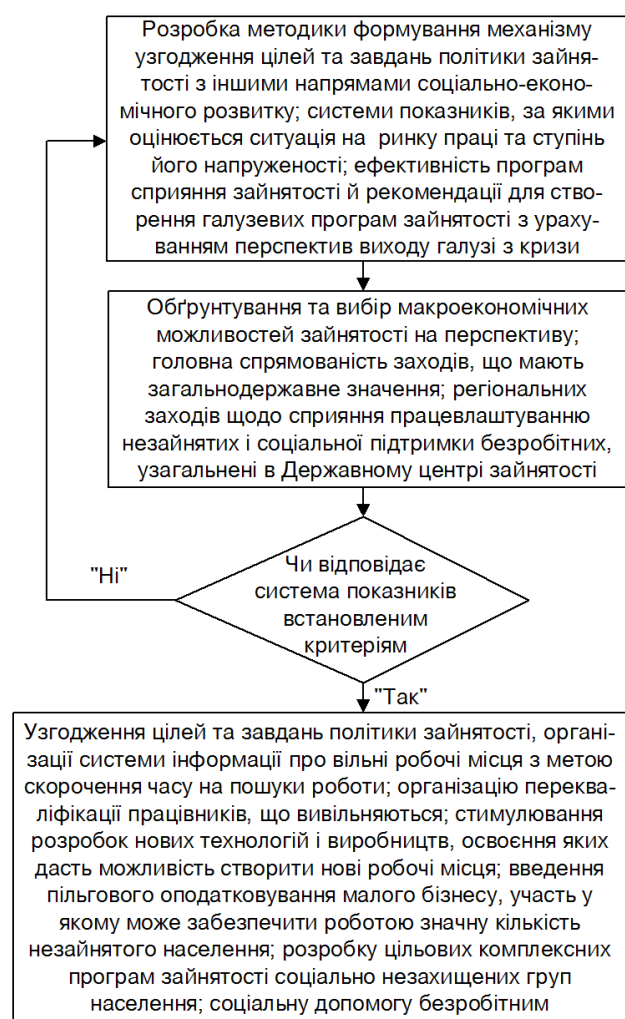
Надання методичної допомоги регіональним службам зайнятості передбачає насамперед удосконалення методики прогнозу зайнятості та ринку праці, прогнозування професійного складу зайнятих.

Вимоги до прогнозу зайнятості та ринку праці підвищуватимуться, оскільки пріоритети зайнятості

необхідно включати до загальної програми соціально-економічного розвитку через очікуваний перехід від стабілізації до економічного зростання, коли можуть змінитися основні тенденції на ринку праці. Активна політика на ринку праці за цих умов прогнозується не лише на найближчий період, а й на перспективу [4, 6].

Якщо загальнодержавна система регулювання зайнятості змінюється, виникає потреба у підготовці методичних рекомендацій із розробки регіональних програм сприяння зайнятості.

Удосконалення законодавчої та нормативної основи, яка регулює зайнятість і ринок праці, має бути спрямоване на приведення низки норм Закону "Про зайнятість населення" та КЗпП у відповідність до реальної ситуації у сфері зайнятості й на ринку праці, на посилення соціальної захищеності деяких груп населення, які зазнають додаткових труднощів на ринку праці (жінки, молодь після закінчення освіти, мігранти, особи з обмеженою працездатністю, тобто маргінальні прошарки населення).



**Рис. Схема етапів розробки програми соціально-економічного розвитку вдосконалення ринку праці**

Подальший розвиток інфраструктури ринку праці пов'язується передусім з потребою посилення ролі Державної служби зайнятості щодо регулювання ринку праці.

Особливої актуальності це набуває за умов обмежених можливостей фінансових ресурсів фонду зайнятості й стагнаційних процесів розвитку системи робочих місць.

Пріоритетним завданням щодо поліпшення діяльності Державної служби зайнятості є розширення чисельності та якісної структури вакансій. Це передбачає налагодження безпосередніх контактів Державної служби зайнятості з роботодавцями різних форм власності. Для цього доцільно використовувати різні форми договірних послуг, координувати діяльність інших недержавних служб сприяння працевлаштуванню, вивчати та використовувати їхній позитивний досвід для пошуку вакансій і добору кадрів, оцінки їхньої професійної придатності й працевлаштування. Кількісне та якісне розширення банку вакансій в рамках Державної служби зайнятості дасть змогу змінити структуру тих, хто звертається до служби, підвищити кількість осіб, для яких головна мета полягає в одержанні робочого місця, а не допомоги в разі безробіття.

Важливого значення набуває підвищення функцій контролю за реєстрацією та обліком безробітних, переведення їх на дострокову пенсію, оформленням документації, що надається для одержання допомоги в разі безробіття.

Організаційні структури служби зайнятості також потребують вдосконалення. Перш за все це відноситься до підвищення функціонального значення тих підрозділів, робота яких пов'язана з оцінкою професійної придатності, профорієнтацією, організацією професійного навчання як одного із найперспективніших напрямів активної політики на ринку праці. Створення єдиної інформаційної системи Державної служби зайнятості, яка об'єднує всі регіональні підрозділи, належить до першочергових заходів щодо розвитку інфраструктури ринку праці.

Об'єктивна реальність вимагає передбачення в програмах зайнятості актуальних розробок щодо методичних засад механізму узгодження цілей та завдань політики зайнятості з іншими напрямками соціально-економічного розвитку; системи показників, за якими оцінюється ситуація на ринку праці й визначається ступінь його напруженості; системи показників ефективності програм сприяння зайнятості; методичних рекомендацій для створення галузевих програм зайнятості з урахуванням перспектив розвитку. Також, виходячи з досвіду країн світу, варто було б внести пропозицію і про запровадження субсидій підприємствам, установам і організаціям за прийняття на роботу осіб, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці. Субсидії слід запропонувати на доповнення до системи бронювання робочих місць.

З огляду на викладене вище, можна сказати, що аналіз та оцінка перерахованих факторів дозволить забезпечити Державній службі зайнятості можливість ефективно регулювати процеси на ринку праці, стане стимулом для вдосконалення законодавчої й нормативної баз функціонування ринку праці, а також підкреслити, що це питання потребує подальшого всебічного вивчення з метою забезпечення більш вдосконаленого регулювання ринку праці.

**Література:** 1. Богиця Д. П. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д. П. Богиця, М. В. Семікіна; Передмова І. Ф. Кураса. — К.: Штурм, 2003. — С. 5 – 17. 2. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2003. — С. 40 – 58. 3. Дідівська Л. І. Державне регулювання економіки: Навч. посіб. / Л. Д. Дідівська, Л. С. Головка. — 3-тє вид., випр. — К.: Знання-Прес, 2003. — С. 168 – 171. 4. Столяров И. И. Государственное регулирование рыночной экономики: Учеб. пособие. — 2-е изд. — М.: Дело, 2002. — С. 161 – 170. 5. Регіональний людський розвиток: Статистичний бюлетень. — К.: Державний комітет статистики України, 2002. — 25 с. 6. Л. П. Кураков. Экономическая теория: Учебное пособие. — М.: Б. И., 1999. — С. 20 – 22.

*Стаття надійшла до редакції  
29.06.2004 р.*

УДК 330.55:338 (447)

**Боровик М. В.**

## ИССЛЕДОВАНИЕ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ НА МАКРОУРОВНЕ

*The analysis of basic macroeconomic indexes of economic development of Ukraine for identifying the opportunities exposures and estimating the possibilities of the material base for social development on the level of economic entities is performed in this article.*

Уровень социального развития общества в целом зависит от состояния экономического развития страны, темпов роста объемов и структуры валового внутреннего продукта, а также валового дохода, темпов роста промышленного производства и тенденций социально-экономической политики страны.

Вопросами социального развития на макроуровне занимаются зарубежные и отечественные ученые-экономисты — такие, как П. Грэхем, Дж. Парселл, И. Е. Ворожейкин, П. В. Журавлев, Н. А. Волгин, Ю. Г. Одегов, А. И. Щербаков, — однако макроэкономические возможности обеспечения социального развития предприятий не были исследованы,

что затрудняет формирование их социальной политики, направленной на создание благоприятных условий осуществления трудовой деятельности.

Целями данной статьи являются:

- анализ основных показателей экономического и социального развития Украины;
- выявление возможностей улучшения социального обеспечения на макроуровне;
- разработка мероприятий, реализация которых направлена на обеспечение благоприятных условий для социального развития субъектов хозяйствования.

Материальную основу социального развития на макроуровне формирует выпуск товаров и услуг, который представляет стоимость, являющуюся результатом производственной деятельности единиц — резидентов в отчетном периоде. При этом валовая дополнительная стоимость (ВДС) рассчитывается как разница между выпуском и промежуточным потреблением. Она содержит в себе первичные доходы, которые создаются участниками производства и распределяются между ними. Валовой внутренний продукт (ВВП) определяет сумма валовых дополнительных стоимостей отраслей экономики и налогов на продукты, за исключением субсидий на продукты. До 2000 года использовались показатели экономического развития, представленные в классификаторе отраслей народного хозяйства. Начиная с 2001 года формирование информации осуществляются по Классификации видов экономической деятельности.

Результаты экономической деятельности в целом измеряются валовым внутренним продуктом в рыночных ценах, а для отраслей экономики (видов экономической деятельности) — выпуском товаров и услуг в основных ценах и валовой дополнительной стоимостью (таблица).

Исследование данных таблицы показало, что валовой внутренний продукт в рыночных ценах, который характеризует результаты экономической деятельности, за период с 1997 по 2002 год увеличился почти в 2,5 раза. В то же время удельный вес налогов, за исключением субсидий на продукты в ВВП, в среднем за этот период составил 14,06%; при снижении этого показателя с 19,4% в 1997 году до 13,6% в 2002 году, что свидетельствует об изменениях в структуре валового внутреннего продукта. Несмотря на это, объем ВВП за исследуемый период вырос на 127 567,0 млн. грн., или на 136,63%, что позволяет говорить о положительной тенденции в экономическом развитии страны. Однако необходимо помнить, что предпосылки благосостояния общества создает экономическое развитие, которое предусматривает увеличение доли обрабатывающей промышленности в ВВП. На уровне предприятия экономическое развитие достигается за счет роста производительности труда.

Таблица

**Производство и распределение валового внутреннего продукта**  
(в фактических ценах, млн. грн.)

	Год	Выпуск	Промежуточное потребление	Валовая дополнительная стоимость	В том числе		
					оплата труда наемных рабочих	другие налоги, за исключением субсидий, связанных с производством	валовая прибыль, смешанный доход
Производство товаров	1997	127 213	87 070	40 143	21 638	3 679	14 826
	1998	140 484	96 680	43 804	23 552	2 180	18 072
	1999	180 797	123 542	57 255	28 579	-178	28 854
	2000	2 489 344	171 899	77 035	33 890	866	42 279
	2001	308 720	216 671	92 049	39 754	756	51 539
2002	323 002	219 385	103 617	46 397	765	56 455	
В том числе промышленность	1997	85 590	62 595	22 995	13 790	2 111	7 094
	1998	95 561	69 649	25 912	15 554	1 350	9 008
	1999	128 516	92 994	35 522	20 080	-396	15 838
	2000	175 532	130 205	45 327	24 446	773	20 108
	2001	224 075	168 738	55 337	29 681	540	25 116
2002	238 350	171 871	66 479	35 113	808	30 558	
Валовой внутренний продукт (в рыночных ценах)	1997	-	-	93 365	45 391	18 068	29 906
	1998	-	-	102 593	49 307	19 758	33 528
	1999	-	-	130 442	57 838	22 975	49 629
	2000	-	-	170 070	71 930	28 523	69 617
	2001	-	-	204 190	86 440	27 264	90 486
2002	-	-	220 932	96 599	30 070	94 263	

Известно, что стимулирование труда благоприятно влияет на рост производительности труда. При этом стимулирование труда имеет материальный и моральный аспекты. Материальным аспектом стимулирования труда служит заработная плата (основная и дополнительная), а также различные выплаты поощрительного характера. На рис. 1 представлен удельный вес заработной платы в объеме валовой дополнительной стоимости.

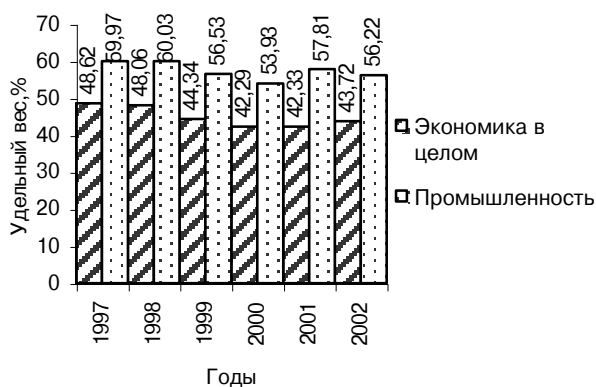


Рис. 1. Динамика удельного веса заработной платы в объеме валовой дополнительной стоимости

Результаты анализа динамики удельного веса оплаты труда наемных рабочих в валовой дополнительной стоимости за период с 1997 года по 2002 год

показали, что за исследуемый период в экономике в целом этот показатель снизился на 4,90%, что обосновывает факт негативного изменения структуры ВВП, которое приводит к снижению заинтересованности работников в конечных результатах своей деятельности, и — как следствие — к снижению производительности труда и качества выпускаемых товаров и услуг.

Необходимо провести аналогичное исследование в промышленности (см. рис. 1). Как видно на рис. 1, динамика удельного веса оплаты труда наемных рабочих в промышленности имеет также негативную тенденцию. За период с 1997 по 2002 годы этот показатель снизился на 3,75%, что подтверждает факт отрицательных изменений в структуре ВВП в промышленности и приводит к снижению производительности труда и конкурентоспособности отечественных товаров.

Усиливает негативную тенденцию и тот факт, что затраты на производство ВВП как в целом по экономике, так и в промышленности растут. Так, за исследуемый период промежуточное потребление в промышленности возросло на 91 994,0 млн. грн., или более чем в 2,5 раза. При этом валовая дополнительная стоимость увеличилась на 133,79%, а оплата труда наемных рабочих — на 119,19%. Это свидетельствует о том, что себестоимость промышленной продукции растет за счет увеличения затрат на материалы. На рис. 2 приведена динамика удельного веса промежуточного потребления в объеме выпуска в промышленности.



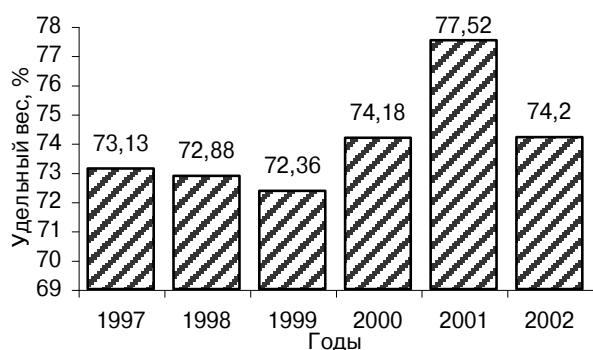


Рис. 2. Динамика удельного веса промежуточного потребления в объеме выпуска в промышленности

Таким образом, негативная тенденция, которая сложилась за период с 1997 по 2002 годы в экономике в целом и в промышленности в частности, позволяет сделать вывод о том, что за исследуемый период наблюдался экономический рост без развития, а это отрицательно повлияло на основные показатели развития трудовых ресурсов как в промышленности, так и в других отраслях экономики. Поэтому необходимо создать на предприятиях промышленности, которые производят значительную долю валового внутреннего продукта (около 30%), благоприятные условия, которые положительно влияют на производственно-хозяйственную деятельность и рост производительности труда.

Экономический рост, предусматривающий экономическое развитие, должен обеспечивать не только увеличение ВВП, но и увеличение выпуска в отраслях обрабатывающей промышленности, а также увеличение удельного веса оплаты труда работников в ВВП так, чтобы годовые темпы прироста оплаты работников росли быстрее, чем годовые темпы прироста ВВП. На рис. 3 приведена динамика годовых темпов прироста оплаты работников и ВВП.

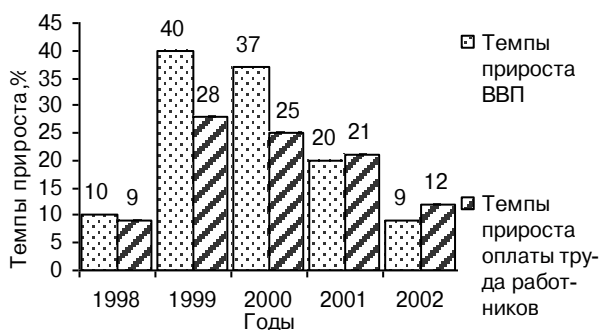


Рис. 3. Динамика годовых темпов прироста ВВП и оплаты труда работников

Результаты анализа динамики годовых темпов прироста ВВП и оплаты труда работников позволяют сделать вывод о том, что за период с 1997 по 2000 год годовые темпы прироста ВВП опережали годовые темпы прироста оплаты труда в среднем на

8,34%, однако за период с 2000 по 2002 год наметились позитивные тенденции в динамике этого показателя, так как годовые темпы прироста оплаты труда опережали прирост ВВП в среднем на 2%. При этом годовые темпы прироста ВВП и оплаты труда за исследуемый период снизились, а удельный вес обрабатывающей промышленности в ВВП был выше удельного веса добывающей промышленности в 2001 году на 13%, а в 2002 — на 17%, что характеризует начало экономического развития в Украине и, следовательно, положительные сдвиги в структуре ВВП, которые способствуют формированию реальных предпосылок для социального развития.

Результаты анализа характеризуют экономическую ситуацию в Украине, которая не способствует формированию реальной материальной основы для развития социальной сферы. Поэтому на микроуровне должны быть созданы условия для развития социальной деятельности в рамках субъекта хозяйствования.

К основным мероприятиям, направленным на формирование условий для социального развития на микроуровне, относятся:

- повышение минимальной заработной платы;
- снижение налога на прибыль предприятий;
- развитие системы товарного кредита.

Это позволит повышать оплату труда работникам и объемы чистой прибыли, часть которой необходимо направлять на финансирование социального развития предприятий.

**Сделаем выводы.** Научная новизна исследований, изложенных в данной статье, заключается в характеристике состояния социально-экономической среды на макроуровне, что позволяет оценить материальную основу для социального развития субъектов хозяйствования. В ней предложены мероприятия по формированию благоприятных условий для социального развития предприятий.

Практическая значимость состоит в возможности использования результатов анализа экономического и социального развития на макроуровне для управления социальным развитием промышленных предприятий.

**Литература:** 1. Экономика труда (социально-трудовые отношения) / Под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. — М.: Издательство "Экзамен", 2003. — 736 с. 2. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. — СПб.: Питер, 2002. — 1200 с. 3. Ворожейкин И. Е. Управление социальным развитием организации: Учебник. — М.: ИНФРА-М, 2001. — 176 с. 4. Управление персоналом организации. Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. — 2-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2003. — 640 с. 5. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. Адамчук В. В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. — М.: ЮНИТИ, 2001. — 408 с. 6. Статистичний щорічник України за 2002 рік / Державний комітет статистики України / Під ред. О.Г. Осауленка. — К.: Видавництво "Консульт", 2003 р. — 664 с. 7. Закон України "Про оплату праці" // Відомості Верховної Ради України. — 1995. — №17.

## **ПОШУК ШЛЯХІВ ЗАЛУЧЕННЯ ДОВГОСТРОКОВИХ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ ПРИ ІПОТЕЧНОМУ КРЕДИТУВАННІ: ЗМІШАНА МОДЕЛЬ РЕФІНАНСУВАННЯ**

*The world experience testifies to the fact that the developed system of mortgage crediting is one of the key points in creating powerful and stable economy. The article is devoted to the attraction of long-term financial resources to mortgage crediting. Refinancing of mortgage credits is the most effective way of solving this problem.*

Одним із пріоритетних напрямків розвитку економіки України є запровадження механізмів іпотечного кредитування. В Указі Президента "Про основні напрями забезпечення житлом населення України" зазначено, що запровадження системи іпотечного кредитування є визначальним напрямком вирішення житлової проблеми, яка продовжує залишатися актуальною для населення України [1]. Незважаючи на те, що іпотечне кредитування і його складова — іпотечне житлове кредитування — практично роблять перші кроки в сучасній Україні, на даному етапі створені основні передумови розвитку системи кредитування під забезпечення нерухомим майном. Підтвердженням цього є створення законодавчої бази для функціонування системи іпотечного кредитування: прийняті Закони України "Про іпотеку", "Про іпотечне кредитування, операції з консолідованим іпотечним боргом та іпотечні сертифікати", "Про фінансово-кредитні механізми і управління майном при будівництві житла та операціях з нерухомістю"; у розробці знаходяться законопроекти "Про іпотечні цінні папери", "Про особливості створення та діяльності іпотечних установ в Україні".

Проте існує низка проблем і невирішених питань, що стримують розвиток іпотечного кредитування. Основною фінансовою проблемою цього розвитку є нестача довгострокових фінансових ресурсів. Таку думку поділяють багато вітчизняних науковців та практиків, зокрема М. Азаров [2], Г. Пахальчук [3], К. Паливода [4] та ін. Отже, для подальшого становлення системи іпотечного кредитування важливим є вирішення проблеми організації залучення у цей процес довгострокових фінансових ресурсів.

Привернути такі ресурси в іпотечне кредитування можна, застосувавши механізм рефінансування іпотечних кредитів, який широко використовується у світовій практиці. Важливу увагу питанню застосування

механізму рефінансування приділяють О. Євтух [5], А. Пригожина [6], О. Зарічук [7], В. Лагутін [8], Н. Ревуцька [9] та ін. Але в наукових працях практично мало приділяється уваги вирішенню проблеми вибору моделі іпотечного рефінансування, що була б найбільш прийнятною для сучасних українських умов. Саме тому метою даної статті і є виділення пріоритетної моделі іпотечного рефінансування в Україні, яка дозволить ефективно залучати довгострокові фінансові ресурси, обґрунтування доцільності її розвитку. Предметом дослідження даної статті є залучення довгострокових фінансових ресурсів при іпотечному кредитуванні.

Для дослідження зазначеної проблеми доцільним є використання методу порівняльного аналізу. Останнім часом науковці при розв'язанні важливих економічних проблем все більше уваги приділяють цьому методу. Порівняльний аналіз — це метод наукового дослідження, в основі якого лежить встановлення подібностей або відмінностей, а також знаходження загального в складових частинах, елементах явищ та процесів, що вивчаються. Порівняльний аналіз повинен обґрунтувати з наукових позицій рішення і дії щодо вибору найкращого варіанта моделі іпотечного рефінансування в Україні.

Іпотечне рефінансування можна визначити як систему фінансових операцій, що забезпечують залучення спеціалізованим іпотечним банком або спеціалізованою іпотечною установою довгострокових фінансових ресурсів шляхом реформування заборгованості за іпотечними кредитами та емісії іпотечних цінних паперів (сек'юритизації).

Ефективним напрямом рефінансування іпотечних кредитів є застосування механізму сек'юритизації, тобто перетворення неліквідних активів (кредитів, наданих на будівництво і придбання нерухомості під заставу цієї нерухомості) у ліквідні цінні папери. Крім того, як зазначає Л. Воробйова [10], щодо банківських активів сек'юритизація, крім рефінансування, виконує ще одну функцію: звільняє банки від вимог достатності капіталу відносно сек'юритизованих активів.

Отже, основним інструментом рефінансування при іпотечному кредитуванні виступають іпотечні цінні папери. Саме за рахунок продажу таких цінних паперів індивідуальним та інституціональним інвесторам відбувається залучення довгострокових фінансових ресурсів, які спрямовуються на надання нових іпотечних позик.

Проект Закону України "Про іпотечні цінні папери" [11] визначає іпотечні цінні папери як боргові емісійні цінні папери, виконання зобов'язань емітента за якими забезпечене іпотечним покриттям і які засвідчують зобов'язання емітента сплатити у встановлений строк власнику іпотечного цінного паперу його номінальну вартість та процент відповідно до вимог, встановлених законом.

Іпотечне покриття — це іпотечні та інші активи, які передані в заставу для забезпечення виконання зобов'язань емітента за іпотечними цінними паперами [11].

Основною особливістю іпотечних цінних паперів є те, що вони забезпечені заставою нерухомого майна, котра є передумовою їх високої надійності. Власники іпотечних цінних паперів отримують періодичні платежі за наперед визначеною схемою. Механізм випуску іпотечних цінних паперів залежить від того, яка модель іпотечного кредитування (однорівнева або дворівнева) використовується в тій чи іншій країні [7, с.18].

При однорівневій моделі випуску на початковому етапі емітент іпотечних цінних паперів (в основному спеціалізовані іпотечні банки) надає позичальнику під заставу нерухомості іпотечний кредит. Надані іпотечні кредити об'єднуються у так звані іпотечні пули. На основі таких пулів здійснюється рефінансування іпотечних кредитів шляхом випуску іпотечних цінних паперів і реалізації їх на фондовому ринку. Автором запропоновано наступне схематичне зображення однорівневої моделі рефінансування (рис. 1).

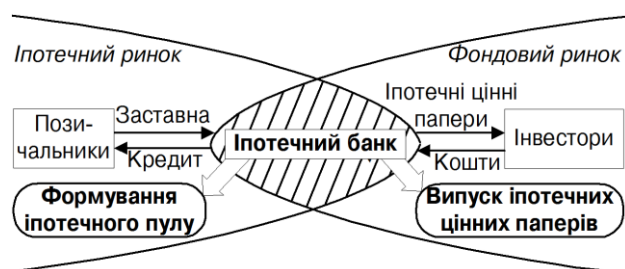


Рис. 1. Однорівнева модель іпотечного рефінансування

Інвестору, що купує іпотечні цінні папери, гарантується надійність і безризиковість інвестицій та отримання певного доходу протягом відповідного періоду. Це забезпечується у такий спосіб: у випадку

відмови позичальника від сплати основної суми боргу або/та відсотків за ним емітент іпотечних цінних паперів набуває права звернення стягнення на заставлену нерухомість. Після її продажу емітент отримує кошти для виконання зобов'язань за емітованими іпотечними цінними паперами.

Отже, рефінансування іпотечних кредитів шляхом випуску цінних паперів дозволяє спеціалізованим іпотечним банкам залучати на фондовому ринку додаткові фінансові ресурси інвесторів, які спрямовуються на надання нових іпотечних кредитів. Така модель рефінансування є поширеною у більшості країн Європейського Союзу.

Головною дієвою особою при дворівневій моделі у випуску та обігу іпотечних цінних паперів є спеціалізовані іпотечні компанії. У рамках цієї моделі первинний кредитор рефінансує видані кредити шляхом продажу прав вимоги за ними спеціалізованим інститутам вторинного ринку — іпотечним компаніям. Викуплені кредити об'єднуються за близькими ознаками (строком погашення, процентною ставкою, вартістю) в іпотечні пули, на підставі яких здійснюється емісія іпотечних цінних паперів. Дворівневу модель, на думку автора, можна представити у вигляді схеми (рис. 2).

Дворівнева модель випуску іпотечних цінних паперів забезпечує збільшення ліквідності ринку іпотечного кредитування. Комерційні банки завжди можуть продати іпотечний кредит, що відповідає певним стандартам, іпотечній компанії. В пулі іпотечних кредитів, які обслуговуються компанією, ризик дефолту мінімальний. Адже пул іпотечної компанії є першокласним фінансовим інструментом з високою надійністю та дохідністю, вищою за надійність державних боргових зобов'язань, які прирівнюються до них [12].

Саме такі цінні папери необхідні інвесторам з консервативною стратегією управління фінансовими ресурсами, що прагнуть до довгострокового інвестування.

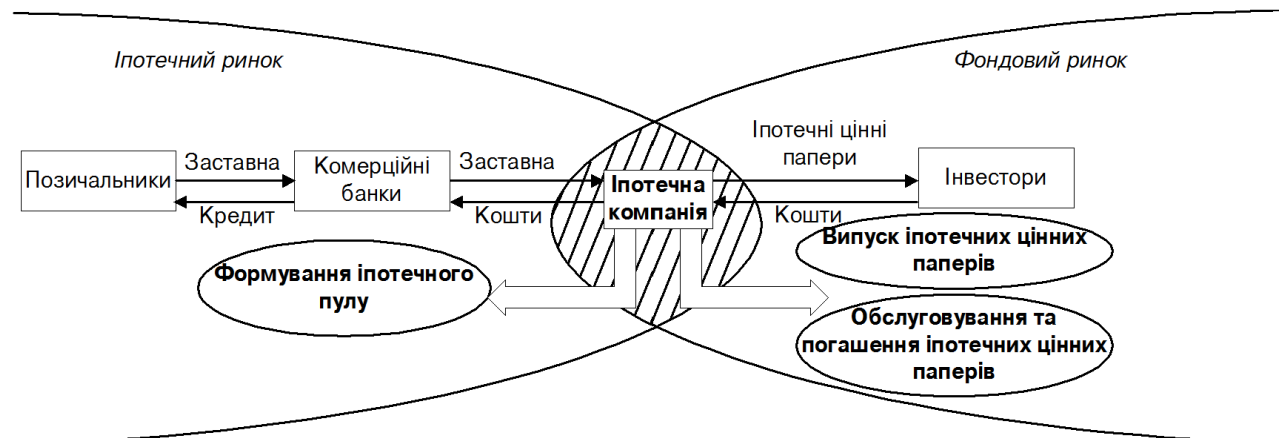


Рис. 2. Дворівнева модель іпотечного рефінансування

Для того, щоб обрати пріоритетну модель іпотечного рефінансування для умов сучасної України, була складена порівняльна таблиця (таблиця). Остання графа за кожним критерієм порівняння містить оцінку переваги запровадження однорівневої або дворівневої моделі. Потім за перевагою оцінок визначається пріоритетна модель рефінансування іпотечних кредитів в умовах України.

А. Кияк [14, с. 10] та інші провідні вітчизняні банкіри наголошують, що в Україні необхідно запровадити ще й третю модель — модель рефінансування Національним банком України (НБУ) під заставу деяких видів іпотечних цінних паперів.

Висновки: отже, виходячи із зазначеного вище, в Україні доцільно запроваджувати і розвивати змішану модель рефінансування іпотечних кредитів за

Таблиця

**Порівняльний аналіз однорівневої і дворівневої моделей рефінансування іпотечних кредитів**

Критерії порівняння	Однорівнева модель (I)	Дворівнева модель (II)	Порівняльна характеристика з урахуванням реалій України	Оцінка
Емітент іпотечних цінних паперів	Спеціалізовані іпотечні банки	Спеціалізовані іпотечні компанії, універсальні банки	Вітчизняним законодавством не врегульовані питання діяльності спеціалізованих іпотечних компаній, що ускладнює запровадження дворівневої моделі	I
Вимоги до капіталізації банківської системи	Банки повинні мати високу капіталізацію і довгострокову структуру депозитів	Немає потреби у високій капіталізації банківської системи	Вітчизняні малопотужні банки з існуючою у них структурою активів і пасивів неспроможні працювати за однорівневою моделлю рефінансування	II
Стандартизація випуску і обігу іпотечних цінних паперів	Кожен банк розробляє процедуру емісії з урахуванням особливостей законодавства	Висуваються високі вимоги стандартизації порядку випуску і обігу іпотечних цінних паперів	Запровадження українською національною іпотечною асоціацією "Стандартів житлового іпотечного кредитування" створює підґрунтя для реалізації на практиці дворівневої моделі	II
Склад моделі	Складається з первинного ринку іпотеки	Складається з первинного і вторинного ринків іпотеки	В Україні відсутня інфраструктура вторинного ринку, що є перешкодою реалізації дворівневої моделі	I
Основні інструменти рефінансування	Заставні, іпотечні облигації	Іпотечні облигації	На фондовому ринку України передбачено обіг заставних (законом "Про іпотеку") в найближчий час іпотечних облигацій (законопроект "Про іпотечні цінні папери"), що дозволяє розвивати обидві моделі	-
Форма забезпечення випуску цінних паперів	Іпотечні активи, що знаходяться на балансі банку	Іпотечні активи, придбані у первинних установах	Цінні папери під забезпечення активів установи другого рівня можуть претендувати на високий рейтинг, отже, залучати інвестиції на більш вигідних умовах для позичальника [10]	II
Посередники на ринку іпотечних цінних паперів	Роль посередника на ринку іпотечних цінних паперів виконують приватні компанії	Функція посередника покладена на державні організації, установи, що підтримуються урядом	Роль посередника на початковому етапі в умовах відсутності значних обсягів приватного капіталу в Україні може виконувати лише державна установа, статутний капітал якої складуть державні кошти	II
Гарантія погашення цінних паперів	Надається емітентом — спеціалізованим іпотечним банком	Найчастіше надає третя сторона (наприклад, страхова компанія)	Дворівнева модель сприятиме розвитку інфраструктури ринку фінансових послуг в Україні	II

Аналіз інформації, наведеної в таблиці, засвідчив, що в умовах сучасної України запровадження дворівневої моделі рефінансування іпотечних кредитів виглядає більш пріоритетним: 5 з 8 критеріїв порівняння віддають перевагу саме такій моделі у порівнянні з однорівневою. Проте на даному етапі перепони у запровадженні дворівневої моделі є досить суттєвими, що визначає необхідність паралельного розвитку елементів механізму однорівневої моделі рефінансування. Крім того, С. Тігіпко [13, с. 4],

участю НБУ, коли емісію іпотечних цінних паперів можуть здійснювати як спеціалізовані іпотечні компанії, так і потужні банки з перспективним пріоритетом розвитку дворівневої моделі. Функціональна схема змішаної моделі рефінансування, запропонована автором, зображена на рис. 3. Така модель повинна враховувати особливості національного законодавства та менталітету, тобто бути, перш за все, "українською моделлю іпотечного рефінансування".

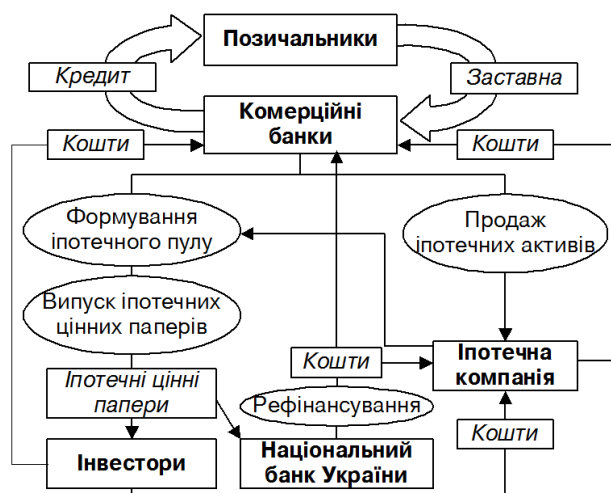


Рис. 3. Функціональна схема змішаної моделі іпотечного рефінансування

На початковому етапі, поки не створена належна інфраструктура вторинного ринку, запровадження елементів механізму однорівневої моделі іпотечного рефінансування є життєво необхідним. Проте існуюча структура активів і пасивів українських комерційних банків не дозволяє жодному з них сформувати значний пул іпотечних активів. Отже, для емісії пакету іпотечних цінних паперів банкам доведеться кооперуватися, об'єднуючи власні іпотечні пули. У подальшому, з нарощенням капіталізації банківської системи України, повинні з'явитися потужні банківські установи, які будуть спроможні самостійно здійснювати рефінансування іпотечних кредитів на первинному ринку. Розвиток однорівневої моделі рефінансування виглядає ще й перспективним з погляду євроінтеграційних прагнень України, адже переважна більшість розвинутих країн Європи застосовує саме таку модель.

З появою спеціалізованої іпотечної компанії, у створенні якої значну роль повинна відіграти держава, проте функціонування якої повинно відбуватися виключно на ринкових засадах, та інституціональних інвесторів, зацікавлених у довгостроковому інвестуванні (а це, насамперед, державні і недержавні пенсійні фонди, страхові компанії зі страхування життя, пайові інвестиційні фонди тощо), вектор пріоритету поступово повинен перейти до дворівневої складової змішаної моделі іпотечного рефінансування, як це визначено за результатами порівняльного аналізу. В універсальних банків, що дотримувались стандартів іпотечного кредитування, з'явиться можливість вибору: або залишити іпотечні активи на балансі і самостійно формувати пул для забезпечення емісії цінних паперів, або отримати рефінансування від спеціалізованої іпотечної компанії, продавши їй ці активи. Вона, в свою чергу, буде формувати іпотечні пули і через застосування механізму сек'юритизації залучати довгострокові фінансові ресурси на фондовому ринку. Така модель рефінансування іпотечних кредитів не потребує вузької спеціалізації бан-

ківських установ, що відповідає загальній стратегії розвитку універсальної банківської системи в Україні.

Крім того, в емітентів іпотечних цінних паперів (банків та іпотечних компаній) повинна бути можливість отримати рефінансування не лише на фондовому ринку, але й від НБУ, що дозволить диверсифікувати джерела надходження "довгих" коштів.

Таким чином, запровадження змішаної моделі іпотечного рефінансування дозволить максимально ефективно використовувати джерела залучення довгострокових фінансових ресурсів. Кожна складова змішаної моделі рефінансування повинна зайняти відповідне місце на ринку, головне — не створювати перепон для розвитку будь-якої з них.

**Література:** 1. Про основні напрями забезпечення житлом населення України: Указ Президента України // [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua)  
 2. Азаров М. Іпотечний ринок: слово за довгостроковими і дешевими ресурсами // Урядовий кур'єр. — 2004. — №88. — С. 5.  
 3. Пахальчук Г. Іпотека: етап становлення // Фінансові послуги. — 2004. — №1. — С. 16 – 17.  
 4. Паливода К. Как построить систему ипотечного жилищного кредитования // Финансовая консультация. — 2001. — №24. — С. 8 – 10.  
 5. Євтух О. Моделі іпотечних механізмів і вплив на них різноманітних факторів // Вісник НБУ. — 2001. — №3. — С. 54 – 55.  
 6. Пригожина А. Ризикам тут місця немає! // Фінансові послуги. — 2004. — №1. — С. 11 – 14.  
 7. Зарічук О.Є. Становлення ринку іпотечних цінних паперів // Економіка та держава. — 2003. — №12. — С. 18 – 20.  
 8. Лагутін В. Становлення і розвиток системи іпотечного кредитування // Фінанси України. — 2004. — №1. — С. 75 – 82.  
 9. Ревуцька Н. Іпотечне кредитування: зарубіжний досвід та перспективи розвитку в Україні // Цінні папери України. — 2004. — №2. — С. 22 – 23.  
 10. Воробьева Л. Украинский опыт выпуска облигаций, обеспеченных активами // Рынок ценных бумаг. — 2003. — №23.  
 11. Про іпотечні цінні папери: Законопроект України // [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua)  
 12. Суворов Г. И еще раз об ипотечных ценных бумагах // Рынок ценных бумаг. — 2003. — №19.  
 13. Тігішко С. Ми маємо працювати з урядом спільно // Фінансові послуги. — 2004. — №1. — С. 4.  
 14. Кияк А. Досвід і стратегія на майбутнє // Фінансові послуги. — 2004. — №1. — С. 10.

Стаття надійшла до редакції 27.07.2004 р.

УДК 338.36

Сазонець О. М.

## ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В СФЕРІ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

*The main problem of services automation in the investment activity are considered. Some modern word concepts and tendencies of developing information systems for business are described. The usage of information systems in the investment activity investigation in Ukraine are analysed.*

На сучасному етапі розвитку економіки інвестиційна діяльність пов'язана з необхідністю обробки великого потоку інформації. Значні труднощі роботи інвестиційних аналітиків викликані постійною міні-

вістю, відновленням даних за об'єктами. Перед інвесторами постає завдання оцінити можливості інвестиційного проекту, вибрати найкращий підхід для проведення інвестиційної політики.

Важко отримувати інформацію безпосередньо від підприємства, значно простіше та зручніше отримувати її зі спеціалізованих професійних джерел. Для ініціатора проекту та емітента ефективно публікувати інформацію там, де її обов'язково подивиться якнайбільша кількість інвесторів [1; 2]. Зрозуміло, що в даній ситуації важливим є використання інформаційних технологій. Технологічні рішення повинні базуватися на сучасних світових концепціях та тенденціях розвитку інформаційних систем для бізнесу, а це Intranet- та Internet-технології. Необхідно реалізувати концепцію єдиного інформаційного середовища. Інформація повинна подаватися в стандартизованому вигляді у форматі інструментарію для подальшого аналізу або вже в аналітичному вигляді, як правило, у міжнародних стандартах. Інформаційні модулі масового користування повинні мати ергономічний інтерфейс та бути широко представленими на ринку інформаційних технологій.

Вплив інформаційних систем на ефективність інвестиційних процесів досліджувалося в роботах таких провідних спеціалістів у цій галузі, як Пономаренко В. С., Бутова Р. К., Журавльова І. В., Назарова Г. Н., Павленко Л. А., Пушкар О. І., Амоша О. І., Джусов О. А., Холод О. Г., Ястремська О. М., однак корисно було б проаналізувати докладніше питання автоматизації побудови планів інвестиційних проектів, розрахунки фінансових показників, використання математичних методів, інструментарій електронних таблиць та графіки.

Головним завданням роботи є **аналіз** методів досягнення повної автоматизації дослідження особливостей інвестиційної діяльності, побудова інвестиційних проектів на основі використання новітніх інформаційних технологій.

Згідно з положеннями Указу Президента №108/2001 від 22.02.2001 р. та договорів співробітництва між Міністерством економіки та з питань європейської інтеграції України і СП "Технології та інвестиційний консалтинг (СП "ТІКОН")" №3 від 01.11.2000 р., створено Internet-сервер "Інвестиційні можливості в Україні" (домен [www.imvu.com.ua](http://www.imvu.com.ua)) для допомоги регіонам і підприємствам у залученні фінансових коштів з метою реалізації інвестиційних проектів. У рамках цього проекту облдержадміністрації забезпечуються методичними матеріалами, створюється інфраструктура щодо збору та підготовки до розміщення в Internet інвестиційних пропозицій та проектів, здійснюються заходи у зв'язку з їх просуванням до потенційних інвесторів.

На Internet-сервері "Інвестиційні можливості в Україні" розміщені інвестиційні пропозиції підприємств. Вищезгадані документи мають єдину стандартизовану структуру, затверджену Міністерством економіки. Перегляд інформації здійснюється за допомогою стандартного Internet Browser: Internet Explorer, Netscape

Communicator та ін. Можна скопіювати та переглянути наявні файли Інвестиційних меморандумів та бізнес-планів інвестиційних проектів у текстовому редакторі WORD. Інформація на сервер подається за регіонами. Місія Internet-серверу — бути не тільки інформаційним джерелом, а стати комплексною системою організаційних та технічних заходів щодо залучення інвестицій у реальний сектор економіки України [1].

Сьогодні зростає кількість підприємств, що розробляють методичне забезпечення, алгоритми роботи і програмні модулі для інформаційно-аналітичних систем фінансово-економічної експертизи, інвестиційного проектування і супроводу інвестиційних проектів [3 – 5]. Як правило, ці фірми також спеціалізуються у сфері інвестиційного консалтинга і навчання. Яскравим прикладом такого підприємства є СП "Технології й інвестиційний консалтинг".

При розробці програмного забезпечення використовуються інструменти різних операційних систем. Під час побудови програм орієнтація йде не тільки на використання останніх версій ОС (Windows 2000/NT), а також і на старі версії (Windows 98, Windows 95), тому що безліч потенційних користувачів створюваних програм працюють, на жаль, на застарілій техніці.

На сьогодні інвестори при здійсненні своїх ідей усе частіше використовують математичні методи і моделі обробки статистичної інформації, які стосуються того або іншого потенційного об'єкта вкладення інвестицій. В Україні впроваджуються останні досягнення в цій галузі. При створенні баз даних бажане використання таких мов, як Visual Basic, C++, тому що вони найбільш адаптовані до новітніх можливостей складання програм. У практиці інвестиційної діяльності значно зросла роль міжнародного обміну програмами, адаптації деяких закордонних інформаційних розробок до умов національного ринку. Для збільшення доступу користувачів до інформації вирішуються завдання виходу в мережу Internet.

Інформаційне забезпечення дає можливість користувачам прораховувати реальні кроки розвитку підприємства, проаналізувати варіанти реалізації тієї або іншої стратегії, визначити найефективнішу з них. З'являється можливість автоматизації аналізу інвестиційного проекту, розрахунку критеріїв ефективності і необхідних фінансових коефіцієнтів, оцінки впливу зовнішніх і внутрішніх факторів на результати діяльності компанії. При цьому мається можливість створити будь-яку кількість варіантів розвитку підприємства і провести їхній аналіз за фінансовими показниками, показниками ефективності інвестицій, за всім спектром даних підсумкових таблиць, звітів користувача, деталізації й аналізу варіантів. У результаті проробленої роботи порівнюються різні сценарії розвитку підприємства і вибирається найкращий із них. Програми дозволяють розрахувати точку беззбитковості для продукції, що випускається, оцінити прибутковість роботи підрозділів компаній. У багатьох програмах містяться модулі керування діяльністю холдингу або компанії, що здійснює комплекс

різних проектів і координації процесу їхньої реалізації. Як правило, передбачається контроль виконання проектів при одночасному порівнянні планових і фактичних показників [3; 5; 6 – 8].

Користувач одержує багатий вибір методик фінансового аналізу, що включає методики аналізу ліквідності і платоспроможності, фінансової стійкості і беззбитковості, ймовірності банкрутства і рентабельності діяльності підприємства, а також методики, застосування яких регламентовано різними нормативними актами. Ці методики актуальні як для комерційних компаній, так і для державних підприємств, аудиторських компаній і банків. Крім стандартних алгоритмів, автоматизовані системи дозволяють використовувати й власні методики користувачів перетворення та аналізу фінансових звітів. При цьому програма будується таким чином, щоб усі форми фінансової й бухгалтерської звітності відповідали міжнародним стандартам і враховували специфіку української економіки [5]. Система дозволяє врахувати загальний відсоток та індивідуальні показники, тенденції їхньої зміни за статтями витрат і видами продукції та послуг. Система орієнтована на відображення особливостей податкової системи — нових видів податків, умов їхнього нарахування і виплат, індивідуальних податків за статтями надходжень і витрат; облік імпортно-експортних угод і курсових коливань; перетворення результатів розрахунку в більш стабільну валюту. Користувачі можуть удатися до опису плану інвестицій у розвиток підприємства:

- а) етапи робіт;
- б) календарний графік первісних капітальних вкладень і підготовчих робіт — діаграму Ганта;
- в) вартість підготовчих робіт;
- г) використовувані ресурси й особливості обліку інвестицій, порядок оплати;
- д) активи компаній та їхню переоцінку;
- е) способи і терміни амортизації активів;
- ж) додаткові інвестиції.

Системи можуть обробляти бухгалтерські звіти за різні періоди. Як аналітичну базу вони використовують систему міжнародних стандартів фінансової звітності (International Accounting Standards, IAS), до якої вихідні дані приводяться автоматично. В даний час звіти в системі можуть складатися як українською, так і іноземними мовами, з урахуванням сформованої в міжнародній практиці термінології. Усе це робить результати аналізу зрозумілими не тільки вітчизняним, а й іноземним експертам. На підставі сформованих прогнозних звітів автоматично розраховуються планові фінансові показники і показники ефективності інвестицій. Для оцінки і коректування проекту можна вивчити, як будуть змінюватися фінансові показники в залежності від зміни ставок дисконтування, загального рівня інфляції, ставок податків, витрат на персонал, величини збуту й інших вихідних даних проекту. Визначається, чи задовольняють фінансові результати участі в інвестиційному проекті вимогам кожної з зацікавлених у ньому

сторін — власників підприємства, інвесторів, кредиторів, держструктури. Користувач програми визначає це, аналізуючи розраховані системою фінансові показники і показники ефективності інвестицій. Системи автоматично формують експертні висновки про фінансовий стан підприємства.

Крім ручного введення вихідних даних, багато систем дозволяють автоматично імпортувати інформацію з ряду широко розповсюджених бухгалтерських програм, а результати, отримані в процесі його роботи, можуть експортуватися як стартовий баланс компанії в систему фінансового планування і аналізу інвестиційних проектів [4].

Також передбачається можливість динамічного обміну даними з Excel і передачі автоматично оновлених звітів з довільною структурою в Word і HTML.

Для роботи з програмою тієї або іншої компанії надається повний спектр додаткових послуг:

- безкоштовна телефонна "гаряча лінія" консультацій;
- онлайнова інформаційна підтримка на сайті компанії в Інтернет;
- навчання користувачів в офісі компанії;
- безкоштовне відновлення в рамках поточних версій;
- постачання нових версій за пільговими цінами;
- регулярна інформація про нові розробки компанії.

Інформаційні системи є необхідною складовою частиною дослідження інвестиційної діяльності в нашій країні. Для подальших успішних розробок у цій галузі необхідно забезпечити повну доступність інформації для потенційних інвесторів. Ця інформація повинна розміщуватися на сайтах Internet. Розглянуті новітні автоматизовані системи дозволяють проводити детальний аналіз фінансового стану того чи іншого підприємства та робити висновки на предмет його інвестиційної привабливості. Таким чином, підвищується ефективність інвестиційної діяльності. Наведений у статті огляд є підґрунтям для подальших досліджень процесів інформатизації в інвестуванні.

**Література:** 1. <http://www.projectexpet.com.ua> 2. <http://www.ticon.com.ua>  
 3. Гужва В. М. Інформаційні системи в міжнародному бізнесі / В. М. Гужва, А. Г. Постовий. — К.: КНЕУ, 1999. — 164 с.  
 4. Сазонь І. Л. Розрахунок ефективності придбання пакетів акцій / І. Л. Сазонь, О. М. Сазонь // Академічний огляд. — 1999. — №2. — С. 91 – 92. 5. Сазонь О. М. Інформаційні системи у фінансово-кредитних установах. — Дніпропетровськ: ДАУБП, 2000. — 96 с. 6. Сазонь І. Л. Методи оцінки інвестиційної привабливості акціонерних товариств / І. Л. Сазонь, О. М. Сазонь. — Донецьк: ІЭП НАН України, 1999. — 20 с. 7. Сазонь І. Л. Міжнародна інвестиційна діяльність. Навчальний посібник / І. Л. Сазонь, О. А. Джусов, О. М. Сазонь. — Дніпропетровськ: Наука й освіта, 2002, — 176 с. 8. Сазонь І. Л. Інвестування: корпоративний аспект / І. Л. Сазонь, О. М. Сазонь. — Дніпропетровськ: ДАУБП, 1999. — 108 с.

## **МЕТОДОЛОГІЧНІ ПЕРЕДУМОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПОВЕДІНКИ ЖІНКИ НА РИНКУ ПРАЦІ**

*The problems connected with classification of women are investigated in the article with the purpose of constructing the models of their behaviour at the labour market.*

Сьогодні не можна не помітити, що роль жінок в економіці зростає. Аналіз статистичних даних свідчить, що вже в найближчому майбутньому вони будуть складати основну частину трудового потенціалу України. Так, на 1 січня 2003 року їхня питома вага склала 53,8% загальної чисельності населення країни, на 1000 чоловіків випадало 1164 жінки [1, с. 24]. Ці емпіричні дані свідчать, що сьогодні актуальним стає вирішення проблеми підвищення ефективності використання жіночого трудового ресурсу і держава повинна звернути увагу на управління накопиченням і розвитком трудового потенціалу саме жіночого складу населення. Виокремлення жінки у складі трудових ресурсів пов'язане з тим, що вона виконує подвійну роль у забезпеченні функціонування і розвитку економічного базису суспільства. З одного боку, вона є складовою трудових ресурсів, що використовуються в суспільному виробництві, а з іншого — жінка є головним ресурсом демовідтворення населення країни.

Слід зауважити, що проблема жіночої праці ніколи не залишалася поза увагою науковців. Жіночий аспект праці, як особливий, в рамках світової економічної теорії з'явився в XIX ст. Причому вперше звернули увагу на нього представники марксизму [2, с. 314]. У сучасній фундаментальній економічній теорії сформувався значна кількість нових напрямків, які займаються проблемами використання жіночої праці, серед них можна відзначити такі, як патріархальний, економічний, демографічний, егалітарний, тетрасоціологічний та ін. [3].

Сучасні українські і зарубіжні вчені також обирають предметом дослідження трудовий потенціал жінки. В їх роботах ефективно розв'язані такі проблеми і задачі, як аргументація зростання ролі жінки в забезпеченні життєдіяльності суспільства (наприклад Р. Губань, Х. Хартаманн [4 та 2]); необхідність перегляду соціальної політики держави з врахуванням зростання ролі жінки як економічного ресурсу на прикладі американського і українського суспільств (відповідно — Э. Кесслер-Херріс, Т. Журженко [5, 6]); оцінка можливостей соціально-психологічної адаптації жінок до умов перехідної економіки (Л. Бабаєва [7]); визначення зв'язку сучасних проблем сім'ї і соціально-психологічних типів російських жінок (Л. Бабаєва [7]), а також зв'язок сімейних

проблем і прийняття жінкою рішення працювати в суспільному виробництві (Г. Беккер [2]), дослідження впливу зайнятості жінки в суспільному виробництві на виховання дітей і життя сім'ї (І. Чернова [8]) та ін.

Однак розвиток суспільних процесів постійно формує виникнення нових проблем у даній предметній області науки. Головними чинниками їх, на наш погляд, є такі: по-перше, продовжує суттєво змінюватися склад продуктивних сил суспільства під дією науково-технічного прогресу (автоматизації, інформатизації), що значно впливає на характер і зміст трудових процесів; по-друге, інтелектуалізація праці сприяє тому, що важливою для управління трудовими ресурсами стає така їх характеристика, як поведінка. Як показують дослідження психологів і соціологів, поведінка жінки і поведінка чоловіка суттєво відрізняються за змістом, факторами, які їх формують, тому необхідно розробляти спеціальні механізми впливу на залучення жінок до праці.

У зв'язку з цим метою даної статті є обґрунтування передумов, які дозволяють ефективно аналізувати поведінку жінки на ринку праці та створювати моделі її поведінки.

Для досягнення мети в статті поставлені задачі визначення особливостей жінки як трудового ресурсу та обґрунтування визначення типів жінок, необхідне для розроблення методичних підходів до аналізу її поведінки на ринку праці.

Особливості жінки як трудового ресурсу полягають у тому, що, по-перше, при використанні жінки як трудового ресурсу в суспільному виробництві у неї виникає необхідність на певний час припинити трудову діяльність через народження дітей. По-друге, оскільки її праця використовується не тільки в суспільному виробництві, а й значною мірою в домашньому господарстві, існує необхідність оцінки суспільної користі від домашньої праці жінки. Багато дослідників вважають цю працю суспільно необхідною і корисною (наприклад, Будаєва І. Б [9]). Погоджуючись з цими авторами, можна стверджувати, що одним із результатів ефективної зайнятості жінки в домашньому господарстві є соціально-психологічне забезпечення ефективного використання чоловічої праці в суспільному виробництві й формування майбутнього надійного трудового ресурсу через забезпечення здоров'я дітей, їх якісне виховання. На жаль, ця праця в нашій державі (і не тільки в нашій) матеріально не стимулюється ні за ознакою продуктивності, ні за ознакою якості і кількості, як це зазвичай відбувається з працею в суспільному виробництві.

При розробленні нового методичного забезпечення виникає необхідність уточнення змісту тих понять, які використовуються в дослідженнях. З огляду на це звернемо увагу на поняття "поведінка", оскільки воно використовується багатьма науками, і зміст його неоднозначно тлумачиться дослідниками.

Поведінка, як особлива характеристика трудового ресурсу, стала об'єктом уваги економічної теорії на початку XX ст. Цей науковий напрям дістав розвитку в США в межах концепції соціального контролю над економі-



кою, здійснюваного різними методами. Теорії американських учених поклали початок новому напрямку економічної думки, який сьогодні прийнято називати інституціоналізмом. Головною ознакою інституціоналізму є збагачення предмета економічної науки. Поряд з економічними, прихильники цього напрямку визначили за необхідне досліджувати соціальні та психологічні аспекти існування економічних явищ. Збагачення предмета економічної теорії і обумовило появу в полі зору економістів категорії "поведінка". Відомий теоретик, засновник соціально-психологічного інституціоналізму Т. Веблен критикував сучасну йому економічну науку за те, що вона не розглядала людину як особистість, яка знаходиться у певному соціокультурному середовищі, і не вивчала еволюцію цього середовища. Він вперше запропонував розглядати людину — носія трудового потенціалу — як біосоціальну істоту, вроджені інстинкти і придбана психологія якої формує її поведінку в економічній сфері (цитуються за [10, с. 283]).

В сучасний момент поняття "поведінка" використовується багатьма науками, і зміст його тлумачиться дослідниками неоднозначно. У даній роботі використовується такий зміст цієї категорії: "поведінка — форма діяльності, реакція на соціальне середовище чи на дію іншої людини" [11, с. 551]. Складність вивчення даної категорії полягає в тому, що вона містить у собі як соціальну (зовнішню), так і психологічну (внутрішню) складові. Отже, тільки поєднання цих двох аспектів дає змогу розробити відповідне методичне забезпечення її дослідження і забезпечити рекомендації щодо управління цілеспрямованою поведінкою жінки на ринку праці.

Найбільш конструктивні технології дослідження внутрішньої складової поведінки можна побудувати, використовуючи близьку за значенням до неї категорію "діяльність". Для того щоб почати діяти, необхідно мати підстави, причину. Такою причиною всякої цілеспрямованої активності людини є потреба й мотив. Саме потреба й мотив визначають актуальність значення певного об'єкта або ситуації для суб'єкта в конкретний момент часу. Але це значення неоднозначне для різних суб'єктів, тому що обумовлене культурою того соціального середовища, в якому сформувалася дана особистість. Тобто конкретні цілі й способи їхнього досягнення визначаються не тільки потребами й мотивами, а й прийнятими в даному суспільстві цінностями та соціальними нормами; саме вони якраз і будуть побічно формувати характер поведінки. Неврахування цих нормативних вимог буде значно знижувати ефективність діяльності або зовсім зробить її неефективною. Соціальне середовище в комплексі з процесом інтериоризації (інтерналізації), під яким ми розуміємо засвоєння індивідом вироблених суспільством і різними групами норм, цінностей, установок, стереотипів, уявлень тощо [11, с. 549], формує поведінку людини, а в нашому дослідженні — поведінку жінки.

Як передбачається технологіями наукового дослідження, розроблення методичних підходів до аналізу

нового складного явища необхідно починати з його класифікації. Цей метод дає змогу визначити особливості внутрішньої побудови явища, виокремити особливості факторів та умов, які його формують, вивчити складні тенденції розвитку. Процедури класифікації доцільно виконувати дедуктивно-індуктивним методом. Для цього спочатку формулюються гіпотези класифікації, а потім виконується їх перевірка на емпіричному матеріалі.

Огляд літератури дозволив встановити відсутність загально визнаної системи класифікації жінок як трудового ресурсу. Найбільш обґрунтованими пропозиціями, на наш погляд, можна вважати класифікації, запропоновані в двох монографіях [7, 12]. Автор першої — російський учений Л. Бабаєва, другої — група харківських учених, що працювали над проектом "Східноукраїнського фонду соціальних досліджень".

Співставлення запропонованих у цих публікаціях пропозицій щодо розподілу жінок на однорідні групи дало такі результати. В обох класифікаціях можна визначити споріднені, близькі за значенням групи жінок за соціальними ознаками. Так, в обох класифікаціях присутня група професійно орієнтованих жінок, в обох групах виділено групу жінок-домогосподарок, і в обох класифікаціях виділено в окрему групу жінок, що переймаються зростанням свого суспільного статусу ("кар'єрні" жінки у першій класифікації і орієнтовані на високе положення в суспільстві жінки — в другій класифікації). Однак між указаними класифікаціями існують і розбіжності. Так, перша класифікація передбачає виділення в окрему групу працюючих матерів. На наш погляд, ця підгрупа є важливою, але не однорідною. В ній можна виокремити жінок, що виховують дітей без чоловіків, і жінок, що мають сім'ю, але не бажають втрачати зв'язки з роботою (наприклад, тому, що вони знаходяться там позитивне середовище для спілкування). Позитивним моментом другої класифікації є намагання авторів врахувати економічний аспект (ознака "орієнтовані на матеріальне благополуччя"). Однак, на наш погляд, цю ознаку доцільно розширити за рахунок таких ознак, як матеріальна залежність та матеріальна забезпеченість.

Оскільки метою досліджень сформульовано вивчення поведінки жінки на ринку праці, не можна не посилити економічний аспект виділення однорідних груп жінок. З нашого погляду, конструктивним буде введення до класифікації таких ознак, як "матеріальна залежність" та "матеріальна забезпеченість". Огляд літератури дав змогу сформулювати ряд гіпотез:

1. Вихід жінки на ринок праці значною мірою пов'язаний зі станом її матеріальної забезпеченості.

2. Серед матеріально забезпечених можна виділити жінок, які бажають працювати не тільки для поліпшення свого економічного становища, а переважно — через бажання змінити свій соціальний статус, самоствердитися.

3. Матеріально залежні жінки можуть бути матеріально забезпеченими і матеріально незабезпеченими.

4. Матеріально залежні і водночас матеріально забезпечені жінки виходять на ринок праці виключно для самоствердження.

5. Матеріально залежні і матеріально незабезпечені жінки виходять на ринок праці, в першу чергу, через необхідність поліпшення матеріального добробуту сім'ї.

6. Матеріально незалежні жінки виходять на ринок праці частіше тому, що вони професійно орієнтовані.

7. Частина матеріально залежних жінок працюють в суспільному виробництві тільки у зв'язку з невисоким рівнем матеріального забезпечення сім'ї. Зростання матеріального добробуту, скоріше за все, сприятиме переходу їх в категорію домогосподарок, працюючих неповний робочий день, чи переходу в категорію некар'єрних жінок.

Викладені гіпотези дають змогу запропонувати класифікацію жінок, зайнятих у суспільному виробництві, представлену на рисунку.

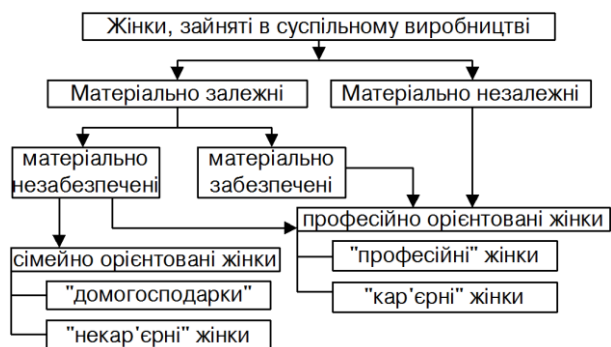


Рис. Класифікація працюючих жінок

Перевага цієї класифікації полягає в тому, що вона враховує соціальний, економічний і психологічний аспекти суспільної праці жінок, що є важливим у зв'язку з психологізацією і соціалізацією сьгодні предмета економічної науки. Запропонована класифікація допоможе більше конкретизувати жінку як трудовий ресурс і ресурс демовідтворення, уточнити її мету при виході на роботу, можливість посилення її мотивації для ефективного управління поведінкою на ринку праці (вилучення з процесу виробництва чи сприяння її поверненню на ринок праці) або для ефективного її використання як ресурсу демовідтворення.

Введення в ознаки класифікації матеріальної залежності і незалежності, а також матеріальної забезпеченості і матеріальної незабезпеченості необхідні у зв'язку з їх важливістю при побудові моделі поведінки жінки як трудового ресурсу в ринковій економіці. Ці ознаки відображають економічний аспект класифікації. Різниця визначення матеріально незалежних і матеріально залежних жінок полягає в такому. Матеріально незалежні жінки не залежать від матеріальної сторони життя в силу сформованих сприятливих умов. Матеріально залежні вносять істотний або єдиний внесок у власний бюджет чи бюджет сім'ї, або вони істотно залежать від заробітку чоловіка. Матеріально забезпе-

чені жінки мають сприятливе матеріальне становище для життя, матеріально незабезпечені — низький рівень добробуту.

Важливість виділення цих груп полягає в тому, що вона надає змогу визначити орієнтованість працюючої жінки. Як видно з представленої класифікації, матеріально незалежні працюючі жінки не обтяжені матеріальною стороною трудової діяльності, а тому їхній вихід на ринок праці обумовлений тільки професійною орієнтованістю. Чинники, що обумовлюють вихід матеріально залежних жінок на ринок праці, більш складні: їх вихід на ринок праці може бути пов'язаним і просто з матеріальними нестатками (при переваженні сімейної орієнтації), і з їхньою професійною орієнтованістю.

На наступному рівні класифікації жінки розмежуються на сімейно орієнтованих та на професійно орієнтованих. До першої групи жінок відносяться ті, які у вирішенні проблем матеріального життєзабезпечення родини покладаються на чоловіка, до другої — відносяться жінки, які вважають це рівною мірою своїм обов'язком і правом.

Професійно орієнтованих жінок, у свою чергу, доцільно поділити на "професійних" і "кар'єрних". Різниця між цими групами полягає в тому, що "професійні" жінки — це ті, хто бажає працювати професійно, повний робочий день. Цілі, яких вони намагаються досягти: 1) реалізація творчого потенціалу; 2) самоствердження через визнання їх професійності соціумом; 3) матеріальна забезпеченість через трудову діяльність.

"Кар'єрні" жінки — це жінки, які бажають робити кар'єру, працюючи неповний робочий день. Їх цілі: 1) кар'єра; 2) достатність вільного часу (не обов'язково для відпочинку, а скоріше, для творчих роздумів у незвичайних умовах); 3) матеріальна забезпеченість через трудову діяльність.

Ці дві групи, як ми відзначили вище, однаково спрямовані на самореалізацію в професійній діяльності, але "професійних" жінок більшою мірою цікавить інтенсивна творча робота із заробітком, який залежить від обсягу та якості праці. А у "кар'єрних" жінок головною узагальненою потребою виступає прагнення зайняти високу ступінь в ієрархії влади, домогтися соціального визнання як усередині професійного середовища, так і за його межами.

Розглянемо типи сімейно орієнтованих жінок. Їх два — "домогосподарки" і "некар'єрні жінки". "Домогосподарки" — жінки, які не бажають працювати і взагалі робити кар'єру на роботі. "Некар'єрні жінки" вибирають режим неповного робочого дня і також не мають наміру робити кар'єру. Тут чітко прослідковується той факт, що сімейно орієнтовані жінки виходять на ринок праці у зв'язку зі скрутним становищем, а саме — через матеріальні нестатки. "Домогосподарки" — це та частина жіночої робочої сили, яка при можливості хотіла б взагалі залишити ринок праці, а ось рішення "некар'єрних жінок" залишатися на ринку праці викликано кількома причинами. Основними з них є такі: прагнення до

економічної незалежності і упередження залежності від чоловіка, який може залишити родину; нестача зарплати однієї людини для підтримки матеріального добробуту родини; кризовий стан економіки країни й у зв'язку з цим невпевненість у завтрашньому дні.

Ця класифікація дасть змогу виконати більш конструктивні дослідження поведінки жінки на ринку праці, знайти інструменти мотивації жінок для більш продуктивної діяльності на підприємстві, а також розробити державні програми використання жінок у суспільному виробництві через соціальну та сімейну політики.

Висновки щодо проведеного в даній статті дослідження полягають у такому. Роль жінки в суспільному виробництві зростає, а тому існує необхідність розвитку методичного забезпечення дослідження її як трудового ресурсу. До передумов, що дозволяють ефективно аналізувати поведінку жінки на ринку праці та створювати моделі її поведінки, належать встановлення особливостей жінки як трудового ресурсу та попередня їх класифікація на основі дедуктивного підходу. Запропонована класифікація виділяє "чисті" типи жінки як носіїв трудового потенціалу і потребує уточнення з використанням індуктивних методів дослідження.

Позитивним моментом дедуктивно побудованої в статті класифікації є те, що на її основі можна розробити програму соціологічного дослідження, яка дозволить визначити більш складні типи жінок, а також відповідні моделі їхньої поведінки на ринку праці. Це створить підґрунтя формування ефективної соціальної та сімейної політики держави, ефективного використання жінок в суспільному виробництві і виконання нею своїх обов'язків у сім'ї.

**Література:** 1. Регіональні проблеми зайнятості і ринку праці. — Матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції. — Тернопіль: 2004. — 294 с. 2. Гендерний калейдоскоп: Курс лекцій. / Под ред. М. М. Мальшева: Рос. акад. наук, Моск. центр гендер. исслед. Ин-т соц.-экон. пробл. народонаселения. — М.: Academia, 2002. — 520 с. 3. Женщины в обществе: реалии, проблемы, прогнозы. — М.: Наука, 1991. — 128 с. 4. Губань Р. Ми — майбутня країна амазонок // Україна. — 2001. — №9. — С. 30. 5. Антология гендерной теории: Сб. пер. / Сост., коммент. Е. Гаповой, А. Усмановой. — Мн.: Пропилей, 2000. — 384 с. 6. Журженко Т. Ю. Социальное воспроизводство и гендерная политика в Украине / Худож. оформитель А. С. Юхтман. — Харьков: Фолио, 2001. — 240 с. 7. Бабаева Л. В. Жінки Росії в умовах соціального перелому: робота, політика, повсякденне життя. — М.: Фонд Джона і Кетрін Марко — Артуров, 1997. — 130 с. 8. Чернова И. И. Женщина и работа: мнения россиян и канадцев // Социологические исследования. — №12. — 1999. — М.: Типография "Наука". — С. 108 — 113. 9. Будаева И. Б. Социально-экономические проблемы домашнего труда: социологический аспект. / Отв. ред. В. Д. Патрушев. — Новосибирск: Наука. Сиб. отд-ние, 1991. — 144 с. 10. История экономических учений: Учебник для вузов. / Под ред. проф. В. С. Адвалзе, проф. А. С. Квасова. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. — 392 с. 11. Соціологія: Підручник для студентів вищих навчальних закладів / За ред. В. Г. Городяненка — К.: Видавничий центр "Академія, 2002. — 560 с. 12. Давыдова И. О. Труд и старость в Харькове: Проект "Восточноукраинского фонда социальных исследований" / И. О. Давыдова, А. И. Кизилов, М. Н. Ким, А. И. Навроцкий, В. Н. Николаевский, И. И. Шеремет и др. / Под ред. В. С. Бакирова. — Харьков: Восточноукраинский фонд социальных исследований, 1999. — 206 с.

Стаття надійшла до редакції  
27.07.2004 р.

УДК 322,122(043.5)

Васенко В. К.

## СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ І ОПЛАТА ПРАЦІ У ВІЛЬНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ЗОНАХ

*The analysis of social guaranties and labour payment in the free economic zones of countries of market, transitional economy and developing states is conducted. The major factors of the systems of labour payment that influence of the FEZ are selected. The ways of perfection of the systems of payment of labour on prospect are offered in FEZ of Ukraine.*

Все частіше й частіше різні за ступенем свого економічного й соціального розвитку країни світу звертаються до нетрадиційних методів впливу на національну економіку шляхом використання механізмів вільних економічних зон.

Сутність дії механізмів прискореного розвитку територій ВЕЗ полягає в тому, що на їх території встановлюється такий режим інвестиційної діяльності, який передбачає надання суб'єктам економічного формування привабливих податкових пільг та економічних преференцій, а також відповідні ринкові "вольності," що в деякій мірі зменшують міру втручання держави в господарську діяльність, і, навпаки, значно посилюють ринкові методи регулювання економічного життя зональної території, стрижнем яких є конкуренція і максимізація прибутку.

Метою дослідження є аналіз соціальних гарантій і оплати праці в провідних країнах ринкової, перехідної економіки та країнах, що розвиваються, виокремлення основних чинників у соціальних гарантіях і оплаті праці, які забезпечують високу ефективність функціонування ВЕЗ, запропоновання найефективніших форм стимулювання праці у вільних економічних зонах України.

У Законі України "Про загальні засади створення і функціонування спеціальних (вільних) економічних зон" наголошується, що метою створення спеціальних (вільних) економічних зон є залучення іноземних інвестицій та сприяння їм, активізація спільно з іноземними інвесторами підприємницької діяльності для нарощування експорту товарів і послуг, поставок на внутрішній ринок високоякісної продукції та послуг, залучення і впровадження нових технологій, ринкових методів господарювання, розвитку інфраструктури ринку, поліпшення використання природних і трудових ресурсів, прискорення соціально-економічного розвитку України [1].

Звичайно, такі великі завдання, що покладаються державою на спеціальні економічні зони, на погляд автора статті, мають забезпечуватися і відповідними високими соціальними стандартами, і соціальними гарантіями та високоефективним стимулюванням праці в такому економічному формуванні.

Проведені нами дослідження та аналіз досвіду функціонування вільних економічних зон у світовому господарстві не тільки підтверджують нашу думку, а навіть більше — показують пряму залежність ефективності функціонування зональних територій в залежності від рівня соціальних стандартів і особливо систем оплати праці.

Наприклад, у всіх країнах ринкової економіки, а особливо в США, Японії, Великобританії, ФРН та інших країнах, діють загальноосвітні соціальні стандарти і соціальні гарантії, які нівелюють національні традиції, звичаї та особливості в загальнопланетарні стандарти і тим самим сприяють створенню атмосфери довіри, надійності інвестиційної діяльності й гарантій високих прибутків та ін. [10, с. 115].

Останнім часом, особливо після прийняття Верховною Радою України 5 жовтня Закону України "Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії" і Послання Президента України до Верховної ради України "Європейський вибір: концептуальні засади стратегії економічного та соціального розвитку України на 2002 – 2011 роки", в Україні також відбуваються радикальні зміни стосовно формування ринкової соціально орієнтованої економіки з дотриманням загальноєвропейських соціальних стандартів і гарантій.

Вперше за роки незалежності України в законодавчому порядку в жовтні 2000 року було визначено, що державні соціальні стандарти — це встановлені законами, іншими нормативно-правовими актами соціальні норми і нормативи або їх комплекс, на базі яких визначаються рівні основних державних соціальних гарантій [3].

Державні соціальні гарантії — це встановлені законами мінімальні розміри оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, розміри інших видів соціальних витрат, встановлені законами та іншими нормативно-правовими актами, які забезпечують рівень життя не нижчий від прожиткового мінімуму:

прожитковий мінімум — вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини й збереження його здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості;

соціальні норми і нормативи — показники необхідного споживання продуктів харчування, непродовольчих товарів і послуг та забезпечення освітніми, медичними, житлово-комунальними, соціально-культурними послугами;

нормативи витрат (фінансування) — показники поточних і капітальних витрат з бюджетів усіх рівнів на забезпечення задоволення потреб на рівні, не нижчому від соціальних стандартів і нормативів [3].

"Геополітична спрямованість сучасного цивілізаційного процесу, — відмічається в Посланні Пре-

зидента України "Європейський вибір: концептуальні засади стратегії економічного розвитку України на 2002 – 2011 роки," — визначається його глобалізацією, прогресуючим зростанням значущості гуманітарної сфери, високих інформаційних технологій, постіндустріальних принципів суспільного розвитку, підвищенням ролі інтелектуального капіталу та менеджменту, соціальних і гуманітарних чинників економічного прогресу, утвердженням пріоритетності базових засад сталого розвитку, який сприяє не тільки економічному зростанню, а й справедливому розподілу його результатів, розширенню можливостей людей їхньому збагаченню" [7].

Суб'єкти підприємницької діяльності мають право самостійно обирати види своєї діяльності на території вільної економічної зони, за винятком тих, що суперечать чинному законодавству і міжнародним угодам, учасником яких є Україна. На всі об'єкти і суб'єкти економічної діяльності спеціальної економічної зони поширюється система державних гарантій захисту інвестицій, а також на вивезення прибутків і капіталу, інвестованого у ВЕЗ, за її межі та за кордон.

На вільні економічні зони поширюються положення Конвенції Міжнародної організації праці, яку також ратифікувала і Україна. Підприємства, що діють у вільній економічній зоні, повинні дотримуватися принципів тристоронньої декларації Міжнародної організації праці про багатонаціональні підприємства і соціальну політику.

Таким чином, як бачимо, економічна та інші види діяльності, які не заборонені чинним законодавством України, забезпечуються необхідними державними соціальними стандартами і державними соціальними гарантіями й у вільних економічних зонах України, що має позитивно впливати на конкурентоспроможність вітчизняних ВЕЗ на світовому ринку інвестицій та на їх привабливість. На думку автора, у вітчизняних спеціальних економічних зонах максимально має діяти принцип: слабому — соціальний захист, всім іншим — свобода підприємницької діяльності [10], так як за кількістю підприємств малого бізнесу на 10 тис. населення наш показник складає 48 одиниць, що в 13 – 18 разів менший від США і Японії (650 – 720), котрий складає стрижневу основу ринку і економіки цих держав, на долю яких припадає більше 50% ВВП та майже 2/3 новостворюємих робочих місць.

Дрібні підприємства є також оптимальною формою виробництва в умовах підвищеного ризику. По-перше, малий бізнес забезпечує необхідну мобільність в умовах ринку, створює глибинну спеціалізацію і розгалужену кооперацію виробництва, без яких немислима його висока ефективність.

По-друге, він здатний не лише швидко заповнювати вільні ніші у споживчих сегментах ринку, але й порівняно швидко окуповуватися, застосовуючи підчас сучасне обладнання і технології.

По-третє, малий бізнес створює необхідну для ринку атмосферу конкуренції, множини форм, що швид-

ко створюються і зникають, має здатність миттєво реагувати на будь-які зміни ринкової кон'юнктури.

По-четверте і найголовніше — малий бізнес створює те середовище і дух підприємництва, без яких жодна ринкова економіка, побудована на особистій заінтересованості і ініціативі виробників, неможлива.

Аналізуючи стан оплати праці у ВЕЗ України та порівнюючи його з аналогами країн ринкової економіки, на долю яких припадає найбільша частина усіх світових інвестицій, слід відзначити, що в Україні вона знаходиться на рівні, що і віддалено не відповідає економічній сутності цих юрисдикцій світового господарства.

Провідні країни ринкової економіки сьогодні широко застосовують у своїх спеціальних економічних зонах стимулювання праці персоналу за допомогою системи участі в прибутках.

Найбільш повно система участі в прибутках діє в Японії, де саме вона слугує однією з причин високого рівня трудової мотивації працівників та конкурентоспроможності продукції. На більшості підприємств Японії існує порядок, коли, крім щомісячних премій різного характеру, постійному промислово-виробничому персоналу видається двічі на рік спеціальний бонус за рахунок прибутку, отриманого фірмою. В середньому він складає майже 25% заробітку, отриманого працівником за місяць, квартал або рік, а в найбільш вдалі періоди може досягати шестимісячної основної заробітної плати робітника чи інженерно-технічного працівника або службовця.

У США система участі в прибутках здійснюється у поєднанні з їх участю у власності, яка реалізується в основному шляхом надання працівникам акцій "своїх" підприємств. Володіння робітниками та службовцями акціями підприємств, де вони працюють, має на меті значно більше, ніж проста участь у прибутках через отримання відповідних дивідендів. Головна мета такого заходу — сприяти гармонійній "ідентифікації" економічних інтересів і на цій основі стимулювати особисті доходи і грошові заощадження населення для інвестування у виробництво фірм, де вони працюють. Число фірм США, що практикують такі форми розподілу акцій серед персоналу, постійно зростає. Лише за 1982 – 1990 роки їх чисельність зросла від 6 тисяч у 1982 році до 10 тисяч у 1990 році, а чисельність акціонерів-працівників — відповідно з 4,2 млн. до 12 млн., що становить більше 10 відсотків загальної кількості працюючих у США [10, с. 184].

Систему участі в прибутках і капіталі використовує і Великобританія, де тільки за 80-і роки кількість дрібних власників акцій збільшилася втричі і на кінець 1990 року склала понад 8 млн. осіб або майже 20% загальної кількості дорослого населення країни [10, с. 132].

Особливої уваги, на погляд автора, заслуговує "шведська модель" участі в прибутках і капіталі фірм, яка поєднує в собі майже ідеальні мотивації високопродуктивної трудової діяльності персоналу фірми

та соціального захисту від існуючих ринкових коливань і навіть потрясінь. Сутність цієї моделі полягає в тому, що працівники фірми, як дрібні власники "робочих" акцій, не мають реального впливу на стратегію фірм, проте мають високий ризик від фінансової участі у капіталі "рідної" фірми і в разі її банкрутства мають найменші можливості відшкодувань своїх втрат.

Світовий досвід засвідчує, що реальні шанси на співволодіння активами фірми мають лише ті дрібні акціонери-працівники, які беруть участь у капіталі не безпосередньо, а через інвестиційні фонди, кооперативні профспілкові банки та інші форми колективного володіння акціями. "Шведська модель" участі в прибутках і капіталі фірми не бере і відображає важливість колективної участі в прибутках та власності підприємств у формі трудових фондів працівників профспілки, які передбачають реальну їх участь у контролі не лише за приватною власністю, а й за всією економікою країни.

За цих умов у трудових фондах працівників поєднується в єдине ціле участь у прибутках, акціонерному капіталі й управлінні фірмою.

Розуміючи значні переваги колективної участі в інвестуванні порівняно з дрібноакціонерним, Верховною Радою України 13 березня 2001 року був прийнятий Закон "Про інститути спільного інвестування (пайових і корпоративних інвестиційних фондах)", яким закладено фундамент правових і організаційних основ створення, діяльності і відповідальності суб'єктів спільного інвестування, особливості управління їх активами, особливості розміщення і обігу цінних паперів спільного інвестування, порядок та обсяг розкриття інформації інститутами спільного інвестування тощо [4].

Проте слід відзначити, що за умов, коли більшість підприємств ВЕЗ не має відповідних прибутків, які можна розподіляти, система участі в прибутках буде неефективною. Головний недолік існуючої системи оплати праці у вільних економічних зонах полягає в тому, що оплата праці робітників підприємств залежить від кількості і якості виробленої продукції або обсягу виконаних робіт, а платня керівників і спеціалістів здійснюється за посадовими окладами, тобто без прямої залежності від кінцевих результатів діяльності. Вважаємо такий підхід, м'яко кажучи, нелогічним. Якщо від того, як робітник відноситься до роботи, залежить, головним чином, кінцевий результат праці на його робочому місці, то від керівника і спеціаліста (їх знань, умінь управляти виробництвом, приймати вірні рішення) залежить результат діяльності підприємства або зонального економічного формування в цілому. Звідси витікає необхідність вдосконалення існуючої системи оплати праці з метою встановлення прямої залежності якості управління з кінцевими результатами діяльності.

Про те, що посадові оклади є гальмом для виробництва і мають такий же економічний ефект, як почасова форма оплати праці у порівнянні з відрядною, ми відмічали в ході своїх досліджень і раніше [9].

В якості підвищення ефективності управлінської дії на кінцевий результат діяльності ми пропонували контрактну форму організації й оплати праці для керівників і спеціалістів.

Наприклад, начальник відділу чи цеху отримує заробітну плату в розмірі середньомісячної заробітної плати одного працівника цеху, яким він керує, плюс додаткова оплата за раніше визначеним критерієм; головний інженер — у розмірі середньої заробітної плати начальників цехів чи відділів плюс додаткова оплата за приріст продукції та інтенсивність і т. д. Перерахунок за кінцевий результат діяльності підприємства чи фірми керівнику і спеціалістам здійснюється по закінченні року з врахуванням показників економії матеріальних грошових ресурсів і зниження собівартості продукції. Такий підхід, як вважає автор, має велике соціальне та економічне значення:

по-перше, керівник і спеціаліст розуміє, що розмір його авансу залежить від оплати праці підлеглих, а отже, необхідно створювати відповідні умови та вдосконалювати їх працю з метою підвищення продуктивності праці на підприємстві й обсягів виробництва;

по-друге, розмір авансу знаходиться в прямій залежності від відсотка збільшення реалізації продукції чи прибутку, а отже, такий підхід буде сприяти підвищенню якості продукції, її конкурентоспроможності і завоюванню нових ринків збуту продукції, включаючи й зовнішні;

по-третє, доплата за інтенсивність праці здійснюється в разі налагодження конкретних ділових відносин з іноземними партнерами, які сприяють зростанню обсягів виробництва, вдосконаленню технології, збільшують вихід продукції на одиницю сировини чи енергії, зменшення енергомісткості продукції, збільшення наукомісткості продукції та ін.

Після досягнення стабільного економічного положення підприємства доцільним буде перехід до системи участі в прибутках.

Проведені нами дослідження засвідчують, що важливою передумовою діяльності вільних економічних зон та її суб'єктів з залучення вітчизняних та іноземних інвестицій є ефективні державні соціальні гарантії та система стимулювання праці. Світовий досвід засвідчує, що доля будь-яких урядових рішень, навіть найкращих, знаходиться в прямій залежності від заінтересованості мас, від їх трудового ентузіазму, а це визивають соціальні гарантії й матеріальні стимули. Основу такої заінтересованості складає оплата праці, так як лише вона здатна управляти поведінкою людей шляхом дії на їх потреби і економічні інтереси.

Підбиваючи підсумки проведеним дослідженням, ми можемо прийти до висновку, що найкращих результатів у функціонуванні вільних економічних зон добиваються ті держави, де використовуються ефективна система оплати, яка стимулює високопродуктивну працю і має високу мотиваційну силу трудової діяльності.

Досвід функціонування ВЕЗ провідних країн ринкової економіки — США, Японії, Великобританії та інших — засвідчує, що в основі їх успіху закладені високі мотиваційні системи трудової діяльності людей, що тісно пов'язуються з результатами виробничої діяльності (зростання обсягів продаж, економія ресурсів та ін.). Найефективнішою є система участі в прибутках у поєднанні з участю персоналу фірми у власності, яка дає змогу підприємству бути не лише конкурентоспроможним, але й забезпечувати високі темпи економічного розвитку.

Звичайно, сьогоденні економічний стан вітчизняних підприємств не дає можливості в повній мірі використовувати систему участі в прибутках. Проте на окремих підприємствах ВЕЗ така можливість цілком реальна в разі надходження іноземних інвестицій. На інших підприємствах економічної зони є доцільним застосування контрактної форми організації і стимулювання праці командирів виробництва через вдосконалення системи оплати керівників і спеціалістів, підвищуючи тим самим вплив організуючого начала на кінцеві результати діяльності.

**Література:** 1. Закон України "Про загальні засади створення і функціонування спеціальних (вільних) економічних зон" від 13 жовтня 1992 року // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — №21. 2. Закон України "Про оплату праці" від 24 березня 1995 року. // Урядовий кур'єр. — 1995. — №56. 3. Закон України "Про державні соціальні стандарти і державні соціальні гарантії" від 5 жовтня 2000 року №206 // Урядовий кур'єр. — 1995. — №56. 4. Закон України "Про інститути спільного інвестування (пайових і корпоративних інвестиційних фондах)" від 13 березня 2001 року // Збірник нормативно-правових актів з коментарем "Інвестиційне право України". — Харків: Еспада, 2002. — С. 89 – 120. 5. Концепція створення спеціальних (вільних) економічних зон в Україні, схвалено Постановою Кабінету Міністрів України №167 від 14 березня 1994 року // Урядовий кур'єр. — 1994. — №54. 6. Програма розвитку в Україні спеціальних (вільних) економічних зон і територій із спеціальним режимом інвестиційної діяльності на період до 2010 року, схвалено Постановою Кабінету Міністрів України №1756 від 24 вересня 1999 року // Офіційний вісник України. — 1999. — №39. 7. Послання Президента України до Верховної Ради України "Європейський вибір: концептуальні засади стратегії економічного та соціального розвитку України на 2002 – 2011 роки" // Урядовий кур'єр. — 2002. — №100. 8. Васенко В. К. Методические рекомендации и положение по контрактной форме организации и оплаты труда для руководителей и специалистов в сельскохозяйственном производстве. — Сумы: Изд. Нац. унив. внутр. дел. — 1992. — 56 с. 9. Васенко В. К. Гальмо виробництва — оклади // Сумщина. — 1993. — №11. 10. Васенко В. К. Яке октанове число потрібне Україні? / Добрий день, Суми. — 1994. — №45. 11. Васенко В. К. Вільні економічні зони: стратегія розвитку. Монографія. — Суми: Видавництво "Довкілля", 2004. — 348 с.

*Стаття надійшла до редакції  
22.06.2004 р.*

*Чем более точна наука, тем больше можно из нее извлечь точных предсказаний.*

*А. Франс*

# ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВА ТА УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЦТВОМ

УДК 658.589

**Рудика О. В.**

ливості розробки та реалізації інноваційних проектів не враховуються.

## ОРГАНІЗАЦІЯ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*This article deals with the innovation potential and its development at an enterprise. The planning and designing organization developing the projects for metallurgic industrial enterprises is taken as an example. The criteria of readiness for creating the innovational product are developed.*

Розвиток інноваційного потенціалу підприємства є розвитком системи факторів та умов, необхідних для здійснення інноваційного потенціалу.

Звернемося до схеми рис. 1 [2]. У лівій частині знаходяться дві складові процесу інноваційного розвитку — реалізація інноваційних проектів та розвиток інноваційного потенціалу. Звідси витікає конкретна задача заміру вихідних параметрів інноваційного потенціалу, визначення його місця в загальному потенціалі підприємства, навчального закладу, органу управління і т. ін.

Недооцінка такого підходу призведе до того, що за характеристики інноваційного потенціалу часто видаються показники, які відносяться до науково-технічного, виробничо-технологічного, кадрового чи інших компонентів загального потенціалу підприємства. У таких випадках власне інноваційний потенціал підприємства не розрізняється, не заміряється та, як наслідок, цілеспрямовано не розвивається, а в підсумку не досягається кінцевий результат — приріст нових конкурентоспроможних товарів та послуг [2]. Ще однією проблемою є спроба використання показників розрахунку інвестиційних проектів до інноваційних. При такому підході головна увага привернута до питань оцінки ефективності проектів з точки зору їх відбору для фінансування, й деякі суттєві особ-

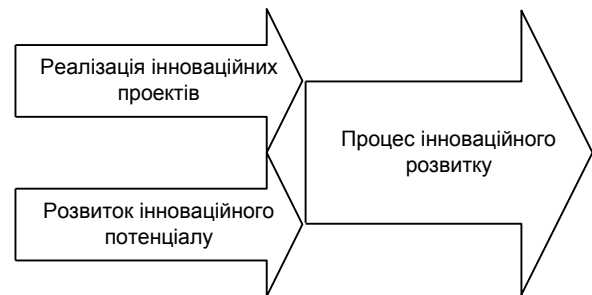


Рис. 1. Інноваційний розвиток

На рис. 2 [2] зображено загальний потенціал підприємства та його головні складові — виробничо-технологічний, науково-технічний, фінансово-економічний, кадровий та власне інноваційний потенціал, який представляє собою ніби ядро всього потенціалу, органічно входячи до кожної його частини.

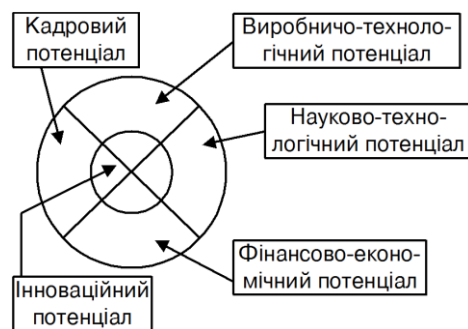


Рис. 2. Загальний потенціал підприємства

Безумовно, між частками загального потенціалу існують більш складні діалектичні зв'язки, але безперечно те, що інноваційний потенціал визначає завершуючу частину виробничого циклу та його реальні пропускні можливості, що суттєво відображається на кінцевому результаті [2].

Івашенко Н. П. [1, с. 25 – 27] запропонував поняття "виробничо-економічна система інноваційного

типу", яке відображає нові системні властивості господарчих промислових структур інноваційного типу в умовах ринкового господарства. Виробничо-економічні системи інноваційного типу — це переважно крупні самостійні господарчі одиниці — об'єднання, корпорації, концерни та інші господарчі структури, що базуються на прогресивних технологіях сучасного технологічного укладу, які реалізують інноваційний тип розвитку та спираються, перш за все, на власний науково-дослідний, виробничий, кадровий та фінансовий потенціал. Основні якості такої системи наведені на рис. 3.

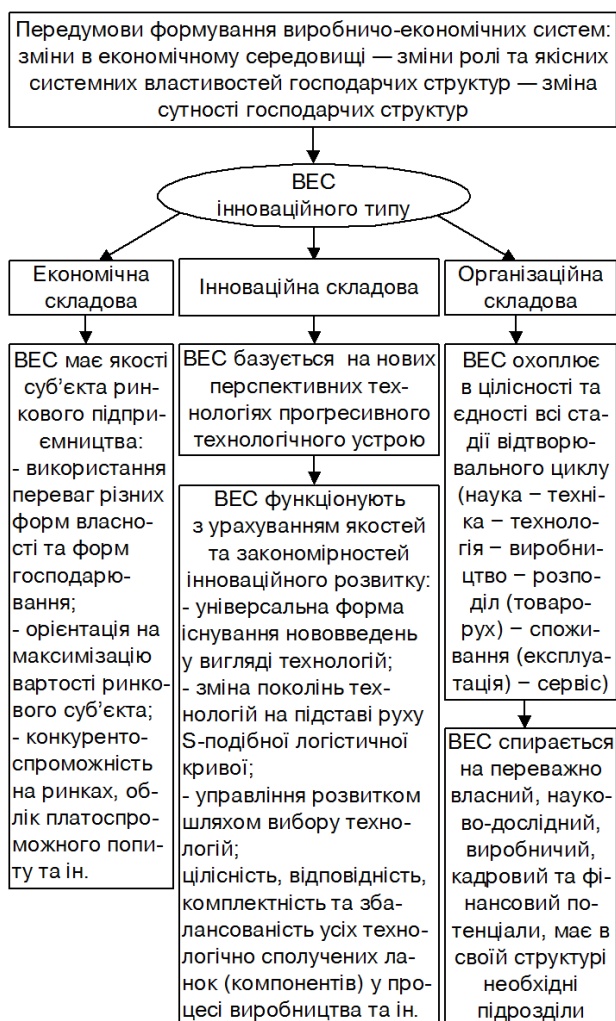


Рис. 3. Основні якості виробничо-економічних систем інноваційного типу

Це визначення підтверджує думку про те, що створення інновацій можливе за умови співпраці науки, виробництва та фінансового сектора. Тому автор пропонує розглядати підприємство як господарчу систему, що поєднує в собі ці три складові.

На рис. 4 запропонована нелінійна модель створення інновації в економіці знань, яка враховує повний відтворювальний (виробничий) цикл. Це систе-

ма створення та розповсюдження інновації, що включає всіх трьох учасників ринку: підприємство, постачальника, споживача.

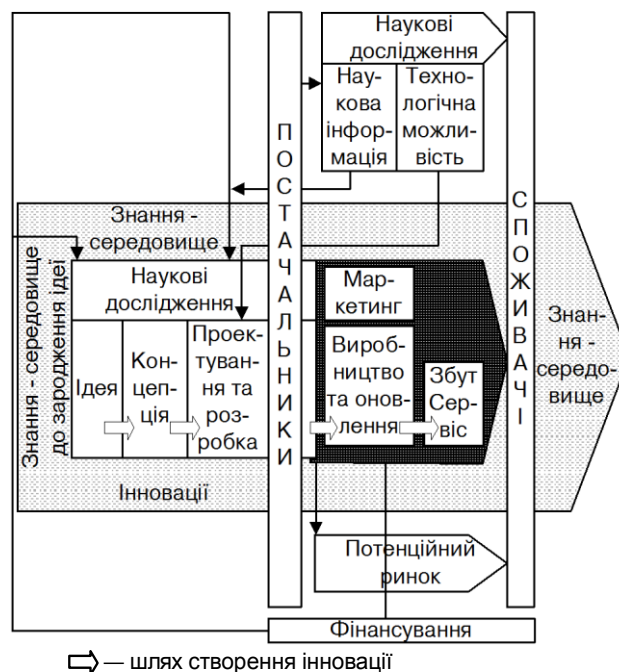


Рис. 4. Нелінійна інтегрована модель створення інновації в економіці знань

У процесі створення інновації використовуються знання вже існуючі та з'являються нові, що потім розповсюджуються. Якщо на процес створення інновації наложити "сітку" знань, то ось що ми можемо побачити. Існує знання – середовище до зародження ідеї створення інновації. Потім з'являється ідея, за нею концепція та проектування. Ці три блоки — це сфера формування нового знання. Нова ідея виникає на підставі вже існуючих раніше знань та обробки наукової інформації, яка витікає з попередніх наукових досліджень, її можуть надавати також постачальники. Далі розробляється концепція створення нового товару.

За нею виконується проектування, яке, в свою чергу, враховує технологічну можливість. Наступні стадії — розробка, виробництво, збут, сервіс — це частково нове знання (знання, що розширюється). Вже починаючи з стадії розробки, починається маркетингова діяльність, вивчення ринку та формування попиту на новий продукт, тобто створення потреби. Коли споживачі отримали новий продукт, знов утворюється нове знання – середовище, в якому буде зароджуватися нова ідея.

Підприємство — виробник інновації — взаємодіє з постачальником та споживачем. Розглянемо більш детально кожного з них.

Алгоритм відображає шлях створення інновації за умови, що підприємство забезпечене кадрами, інформацією, фінансами та науково-дослідним підрозділом.



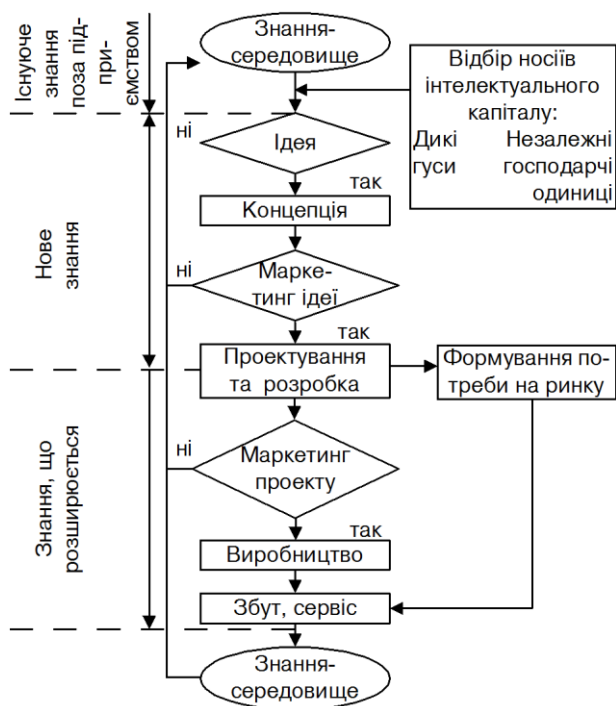


Рис. 5. Алгоритм створення інновації при умові забезпеченості підприємства власним загальним потенціалом

Якщо підприємству бракує одного з компонентів для створення інновації, то воно буде співпрацювати з постачальником. Ця співпраця відбувається на основі укладання угод про співпрацю, створення концернів, корпорацій та інших господарських структур. На рис. 6 відображено, хто із зовнішнього середовища може виступати постачальником.



Рис. 6. Постачальники для підприємства

Сфера освіти та науки виступає як постачальник кадрів та наукової інформації. Наукові лабораторії здійснюють розробку нового продукту. Інші підприємства здатні поставляти комплектуючі та здійснювати технологічну підтримку. У незалежних спеціалістів можна отримати консультацію чи запросити їх до розробки конкретного проекту. Рекламні організації впроваджують новий товар на ринок. Банківська сфера здійснює фінансову підтримку.

Споживачі готового інноваційного продукту, в свою чергу, його купують та формують потребу в новій інновації. Зв'язок між підприємством-виробником та споживачем взаємозворотній. Підприємство-виробник на стадії проектування формує на ринку потребу

в даному товарі, а споживач після покупки нового товару також здатен продиктувати свої нові умови.

Розглянемо як працює ця схема на прикладі проектно-організації (рис. 7), що займається розробкою проектів для промислового металургійного підприємства.

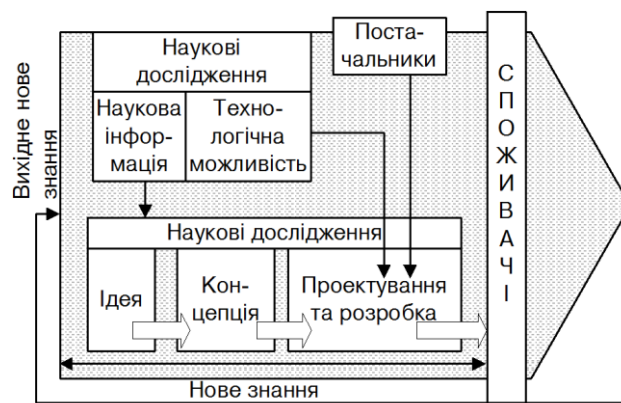


Рис. 7. Нелінійна інтегрована модель створення інновації (проекту) у проектній організації

Вихідним і головним параметром є нове знання, яке утворюється в результаті розробки різних проектів. Людина є носієм цього знання. Для розробки нового проекту (інноваційного продукту) необхідна нова психологія організації виробництва, основними принципами якої повинні бути наступні:

1. Знання є товаром.
2. Люди на підприємстві складають людський капітал.
3. Знання людей (співробітників) складають інтелектуальний капітал підприємства.
4. Для вирішення інноваційних завдань (проектів) потрібне створення команди, яка включає спеціалістів усіх стадій розробки і руху продукції.
5. Наукова фільтрація можливостей практичного використання ідеї на даному підприємстві.
6. Рухомість співробітників у середині підприємства.
7. Співпраця і соціальне партнерство з іншими підприємствами та спеціалістами.
8. Налагоджений обмін інформацією між структурними підрозділами, створення бази знань чи інформаційної бази на підприємстві.

Якщо ці критерії враховуються, то на виході утворюється знання-середовище, яке породжує нове знання, і це означає, що інноваційний потенціал підприємства розвивається позитивно.

Металургійне промислове підприємство в даному випадку є споживачем для проектно-організації (рис. 8).

У разі позитивного розвитку інноваційного потенціалу на цьому підприємстві нове знання розширюється, споживачі отримують інноваційний продукт та формують на ринку потребу в новому продукті. Після появи нової потреби металургійне підприємство замовляє розробку нового проекту проектно-організації.

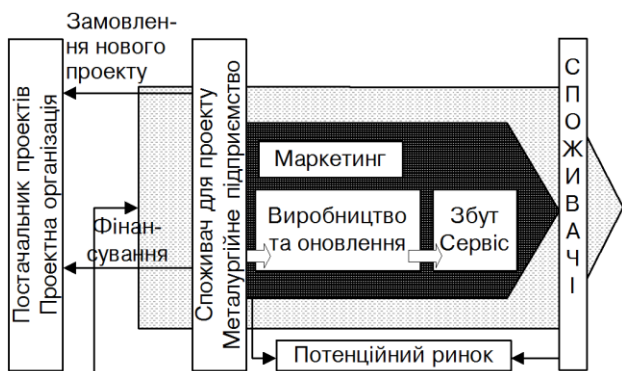


Рис. 8. Нелінійна інтегрована модель створення інновації (проекту) на металургійному підприємстві

Ця система створення інноваційного продукту показує, що розвиток інноваційного потенціалу підприємства здійснюється під впливом як зовнішніх, так і внутрішніх факторів.

У висновку можна сказати, що якщо підприємство прагне виробляти конкурентоспроможні інноваційні продукти, то його інноваційний потенціал буде позитивно розвиватися.

**Література:** 1. Иващенко Н. П. Производственно-экономические системы в промышленности России (трансформация, формирование, развитие). — М.: Экономический факультет, ТЕИС, 2000. — С. 25 – 27. 2. Николаев А. Инновационное развитие и инновационная культура. [http://www.ptpu.ru/issues/5\\_01/9\\_5\\_01.htm](http://www.ptpu.ru/issues/5_01/9_5_01.htm).

Стаття надійшла до редакції  
29.06.2004 р.

УДК 658.310.8.012.32

**Гриньова В. М.,  
Зайцева О. Ю.**

## СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*The article is devoted to urgent socio economic aspects of personnel management at an enterprise. Personnel management can synthesize economic, social and psychological methodologies for creating absolutely new attitude to a person. The development of labour potential of a person leading to socio economic effectiveness of personnel management system could become one of these directions. The difficulty of forming the effective system is that every person is individuality with one's own character.*

В Україні в силу історичних та економічних умов, що склалися, тільки з введенням ринкових відносин

виникає необхідність визначити місце, роль та значимість кожної людської особистості, досліджувати нереалізовані можливості людини. З цієї позиції управління персоналом може синтезувати в собі підходи економічних, психологічних та соціальних методологій для створення якісно нового підходу до людини.

Одним із таких напрямків може стати розвиток трудового потенціалу людини, який призводить до соціально-економічної ефективності системи управління персоналом.

Для поняття економічної, соціальної та соціально-економічної ефективностей необхідно визначитись, у рамках яких наук розглядається те або інше поняття, які цілі та задачі при цьому ставляться.

Поняття економічної ефективності як співвідношення результату (ефекту) та витрат на його досягнення давно використовується вітчизняною теорією та практикою. В більшості випадків у економічному аналізі під ефектом розглядаються фінансові або матеріальні результати. Соціальний ефект в результаті господарської діяльності або здійснення інноваційного проекту, якщо й визначався, то на рівні колективу (суспільства), наприклад, як покращення соціально-психологічного клімату в колективі, зміна кількості робочих місць в регіоні, покращення житлових та комунальних послуг, зміна структури виробничого персоналу, зміна рівня здоров'я робітників, економія вільного часу населення та ін. Соціальний ефект на рівні окремої особистості практично в нашій країні не розглядався.

Тому мета статті полягає в теоретичному узагальненні формування та розвитку трудового потенціалу підприємства як сукупності індивідуальних трудових потенціалів робітників, які складають це підприємство. Саме зараз ці питання і мають стати об'єктом уваги, оскільки трудовий потенціал персоналу обумовлює її приховані резерви, які можуть вивести країну з кризи.

Поняття трудового потенціалу робітника зустрічаються практично у всіх дослідників у галузі управління персоналом. Однак переважно всі визначення носять загальний та розмитий характер. Частіш за все визначають трудовий потенціал робітника як його можливу трудову дієспроможність, його ресурсні можливості в праці.

Однією з важливих є **модель людини**, прийнята в економічному аналізі. В. С. Автономов [1] відзначає, що людина відображається в дзеркалі економічної теорії двоюко: по-перше, як об'єкт вивчення економічної науки: робітник, споживач, підприємець (у радянській та пострадянській економічній літературі людина-робітник розглядалися як носій виробничої сили — "людський фактор"); по-друге, як наукова абстракція, яка є інструментом дослідження, елемент методу економічної теорії.

Використання моделі "економічної людини" обумовлюється її властивостями. Економічна людина характеризується відносною незмінністю своїх бажань, способу обробки навколишньої інформації та способу формування очікувань.

В. С. Автономов виділяє такі основні властивості "економічної людини": людина постійно знаходиться в ситуації обмеженості вибору; її суб'єктивні бажання та об'єктивні обмеження суворо відокремлені та незалежні один від одного (при цьому бажання є більш стійкішим, ніж обмеження), а в короткостроковому періоді приймаються як постійна величина; людина володіє здібністю оцінювати та порівнювати різні варіанти своєї поведінки (вибору); мотивація економічної діяльності людини визначається власними бажаннями господарського суб'єкта; вибір людини забезпечує максимізацію її цільових функцій [1].

Для моделі "психологічної людини" бажання індивіду та когнітивні структури, які використовуються для пояснення та прогнозування навколишнього середовища, постійно підлягають адаптації в процесі взаємодії людини з цим середовищем. Таким чином, параметри, незмінні (фіксовані та екзогенно задані) для економічної людини, стають перемінними та ендогенними для людини психологічної. Це призводить до того, що рішення, які приймає психологічна людина в два різні періоди часу з одного питання, можуть стати зовсім різними при однакових об'єктивних обмеженнях. З точки зору економіста, таке порушення безперервності є аномалією, тоді як з точки зору психолога воно не більш, ніж адекватна реакція. Для традиційної економіки індивід є об'єктом аналізу. Все, що трапляється в людській психіці, виводиться за рамки економічного аналізу.

М. Вебер, розглядаючи людину в процесі модифікацій економічних та суспільних відносин, вважав, що бажання та дії людини не є чимось непорушним та незмінним. Він виділяв чотири види дій людини: раціональну поведінку відносно цілі; раціональну дію до цінностей; афективну дію під впливом настрою в результаті сприйняття соціальної дійсності; традиційну дію, продиктовану віруваннями та традиціями.

Усвідомлення вченими необхідності доробки та доповнення моделі "економічної людини" психологічними факторами призвели до створення соціологічних моделей. На відміну від психології *соціологічна теорія* орієнтована на пояснення специфічних соціальних явищ та процесів. Специфіка соціології складалась з пояснення соціальних факторів соціальними причинами без індивідуальної свідомості. Е. Дюркгейм бачив у людині співіснування та боротьбу соціальної й індивідуальної сутностей, перша з яких домінує над другою у детермінації людської поведінки та свідомості [2].

Такі моделі, зазвичай, стосуються не проявлення особистості як представника економічних класів, а як представника формально суспільних функцій. Ця обставина, очевидно, дозволила Автономову прокоментувати "соціологічну модель" людини як "людину без якостей", в основі якої лежить модель індивіда як виконавця соціальної ролі під впливом суспільних санкцій та інтерналізованих ролевих очікувань [1].

Соціологічна людина орієнтується на цінності та норми, веде себе згідно з тими ролевими очікуваннями, які покладає на неї суспільство, знаючи, що за виконання своїх ролей вона буде винагороджена, а за невиконання — покарана.

Аналіз соціологічних проблем, пов'язаних з функціонуванням соціальних груп, ролей, цінностей та ін., в процесі господарської діяльності людей складає предмет дослідження економічної соціології. Т. І. Заславська та Р. В. Ривкіна [3] пропонують розвивати теорію економічної соціології шляхом розкриття поняття економічної культури та через економічний аналіз соціальної структури. Також вони виділяють чотири парадигми економічної соціології: позитивізм, матеріалізм, розуміючу соціологію та структурно-функціональний аналіз. Таким чином, не можна стверджувати, що існує єдиний підхід до соціальної економіки.

Економічна традиція завжди вважала матеріальний базис основою існування суспільства. Соціологічна традиція завжди розглядала економіку як одну зі складових суспільства, як його найважливіший інститут, який забезпечує цілісність та життєздатність.

Важливо зосередити увагу на аналізі змін, які відбуваються у сфері соціально-трудових відносин при переході до ринкових відносин, на зміні умов включення людини в трудову сферу, перебування в ній та ін. Крім цього, дослідження процесу формування соціально-трудових відносин ринкового типу дозволить отримати дані про інші взаємопов'язані процеси, які також впливають на рівень соціальної стабільності в країні.

Головною в житті людини є *трудова сфера*. Саме тут починають складатись нові суспільні відносини, нова мораль та стереотипи поведінки. Загострення конкурентної боротьби на ринку праці стимулює ці процеси, в результаті виникають нові способи включення індивіда в життя суспільства.

Соціально-економічні відносини, що виникають в процесі праці, прийнято називати соціально-трудовими, їх можна визначити як просторову координатну сітку, де існують люди, які працюють на підприємстві. Економічні відносини визначають взаємозв'язки результатів та затрат на їх досягнення. Оскільки люди здійснюють ці взаємозв'язки в процесі праці, неминучі міжособистісні та міжгрупові відносини. До витрат включаються не тільки обмежені ресурси, але й витрати, пов'язані з пошуком інформації, веденням переговорів, захистом прав людини та ін. Усі витрати можна оцінити за допомогою часу та відповідного грошового еквівалента.

Соціально-трудові відносини виникають у процесі праці між різними суб'єктами на різних рівнях. Об'єктом цих відносин є реалізований трудовий потенціал індивіда, суб'єктом — як індивід, так і соціальні групи: найманий робітник, об'єднання робітників (профспілка), роботодавець, спілка роботодавців, держава. Соціально-трудові відносини охоплюють

широкий спектр проблем, які можна розглядати в трьох аспектах: економічному (відтворення трудового потенціалу робітника, його продуктивна зайнятість, умови праці, якість робочої сили, використання робочого часу, оплата праці), психологічному (аналіз асертивності персоналу, психологічного клімату в колективі, самореалізація персоналу, корпоративна культура) та правовому (аналіз рівності можливостей, дотримання законів і прав людини). Взаємозв'язки між суб'єктами соціально-трудова відносин можуть виникати як по горизонталі, так і по вертикалі: між окремими робітниками, робітником та роботодавцем, роботодавцем та державою, робітником та державою. Розрізняють патерналістські, партнерські, конкурентні, солідарні, субсидіарні, дискримінаційні та конфліктні соціально-трудова види відносин.

Аналіз соціально-трудова відносин має принципове значення, оскільки вони визначають основи соціальної стабілізації.

Соціально-трудова відносини в рамках ринкової економіки набувають характерних рис. Відповідно, і поведінка робітника в цих умовах починає відрізнятися від попередніх стереотипів. Перш за все, він перестає бути спостерігачем, його позиція відносно зміни власного становища набуває більш активного характеру, але правові та інституціональні основи його поведінки в цьому недосконалому ринковому середовищі відсутні.

Сьогодні у робітника відсутнє й уявлення щодо своєї майбутньої кар'єри, її формалізованого зразка. Створення цих образів є важливим, оскільки вони дозволяють робітникам більш об'єктивно оцінювати себе в процесі праці, пред'являти реалістичні вимоги до її якості. Формування такої образної системи є одним із найбільш економічних способів соціальної стабілізації.

Робітник, зайнятий в ринковому секторі, практично неорганізований і не може відстоювати свої права. Роботодавець диктує йому свої умови, утримуючи робітника більш високими в порівнянні з іншими секторами суспільного господарства заробітками. Єдина форма протесту робітника на цьому етапі — це опір.

В умовах трансформаційних перетворень загроза соціальних конфліктів виникає з багатьох причин: зниження уваги власників до соціальної складової виробничих відносин; зниження якості життя, в тому числі трудового; неможливість швидко сформулювати партнерські відносини у зв'язку з недостатньою про робкою законодавчої бази та втратою довіри до профспілок, адміністрації та держави.

Розвиток соціально-трудова відносин пов'язаний не тільки з об'єктивною необхідністю структурної перебудови виробництва, а й з суб'єктивним сприйняттям її робітниками, вона в більшій мірі залежить від власних установок робітника на адаптацію або, навпаки, на несприйняття їх нових умов. Суттєвими факторами також являються оцінка робітником власних можливостей досягнення успіху. В цілях збереження суспільної стабільності необхідні використання

спеціальних соціальних технологій, цілеспрямоване формування трудового потенціалу підприємства.

Існують два способи аналізу соціально-трудова відносин. Один пов'язаний зі збором статистичних даних, другий — із застосуванням соціологічних методів. Метод може представляти собою серію взаємопов'язаних досліджень, методики яких можуть відрізнятися одна від одної, або систематично повторюване дослідження, що проводиться з використанням однієї методики. У будь-якому випадку дослідження повинно дати відповідь на питання, як робітники, зайняті на підприємстві, сприймають ситуацію в трудовій сфері, які їх ціннісні орієнтації та установки на подальшу діяльність, як вони оцінюють свої можливості та перспективи в залежності від предмета дослідження.

Соціальне управління на підприємстві можна представити як процес реалізації цілей, які відображають потреби суспільства, соціальних груп та індивідів. Зміст соціального управління зводиться до реалізації соціальної політики. Для цього формулюють критерії та показники соціального розвитку підприємства, виділяють проблеми і методи їх вирішення.

Таким чином, можна визначити об'єкт соціального управління на підприємстві як діяльність у сфері соціальної політики. Суб'єктом соціального управління є керуюча структура підприємства.

Для здійснення соціального управління необхідно систематизувати уявлення про види соціально-трудова відносин, їх взаємозв'язки, фактори, які впливають на них, методи оцінки.

Розглядаючи системи управління персоналом, можна виділити ознаки соціальної спрямованості, що відрізняють одну систему управління персоналом від іншої. До них можна віднести: політику у сфері соціально-трудова відносин (вона може бути патерналістською, партнерською, конкурентною, солідарною, субсидарною, дискримінаційною, конфліктною); тип комунікаційних мереж (лінійна, у-подібна, зіркоподібна, кільцева, повна (всеканална); мотивацію персоналу (внутрішня (змістовна, рольова), зовнішня (адміністративна, економічна); корпоративну культуру (з нестійкими традиціями, суспільногуманітарними нормами етики); ступінь погодження економічних інтересів (кооперація (максимізація спільного виграшу), альтруїзм (максимізація виграшу іншого), агресія (мінімізація виграшу іншого), рівність (мінімізація різниць).

Одним із найважливіших аспектів організації в процесі управління персоналом є організаційна структура — інтегральна, достатньо регламентована характеристика, що включає такі складові, як розподіл влади; прийнятий в організації стиль керівництва; згуртованість працівників.

Система управління персоналом включає такі напрямки діяльності: планування ресурсів — розробку плану задоволення потреб в людських ресурсах і необхідних витрат; набір персоналу — створення резервів потенційних кандидатів на всі посади; оцінку кан-

дидатів на робочі місця і відбір кращих з резерву, створеного в ході набору; визначення заробітної плати і компенсацій (доплат) — розробку структури пільг з метою залучення, найму і зберігання персоналу; профорієнтація і адаптація — введення найнятих робітників на підприємство, його підрозділи, розвиток у працівників розуміння того, чого від них очікує підприємство і яка праця в ній отримує заслужену оцінку; навчання — розробку програм навчання персоналу з метою ефективного виконання роботи і його просування; оцінка трудової діяльності — розробку методик оцінки трудової діяльності і доведення її до працівників; підвищення, пониження, перевід, звільнення — розробка методів переміщення працівників на посади з більшим або меншим рівнем відповідальності, розвиток їх професійного досвіду шляхом переміщення на інші посади або ділянки роботи, а також процедур припинення трудових угод; підготовка керівних кадрів, управління просуванням по службі — розробку програм, спрямованих на розвиток здібностей і підвищення ефективності праці керівних кадрів; трудові відносини — здійснення переговорів щодо укладання колективних угод; зайнятість — розробку програм забезпечення рівних можливостей зайнятості.

*Формування персоналу організації* — особливий напрямок системи управління персоналом, в процесі якої закладаються основи його інноваційного потенціалу і перспективи подальшого розвитку. Від своєчасного і повного вирішення соціально-економічних і організаційних задач на цій стадії багато в чому залежить ефективна робота. Відхилення чисельності персоналу від науково обґрунтованих норм (потреб) підприємства в ній, як в менший, так і в більший бік, впливає на рівень трудового потенціалу. Це означає, що як дефіцит, так і надлишок персоналу однаково негативно впливають на трудовий потенціал. Так, нестача персоналу призводить до недовикористання виробничого потенціалу і надмірного навантаження на працівників; утримання надлишкової чисельності веде до недовикористання їх індивідуального потенціалу і зниження продуктивності системи в цілому.

Дослідження свідчать, що науково обґрунтовані способи ефективного управління людьми, які б дозволили усунути "дефект" в існуючих системах та формалізувати всі міжособистісні відносини в рамках організаційних структур до рівня, який би дозволив зробити процес управління людьми "технологічним", зробивши з нього ряд простих процедур та в буквальному розумінні перевести його з рівня "мистецтва" на рівень технології, відсутні.

Це вимагає розробки способу ефективного та раціонального управління людьми з використанням набору всіх необхідних процедур та механізмів, які дозволять сформулювати чіткі рамки функціонуєчої системи.

В. І. Бовикін формулює критерій ефективності такої системи наступним чином: система управління

персоналом є ефективною, якщо в будь-яких виробничих ситуаціях вона дозволяє керівникам максимально ефективно управляти кожним робітником організації [4].

Б. З. Мільнер вважає, що кінцевим критерієм ефективності системи управління є найбільш повне та стійке досягнення цілей, що поставлені перед виробництвом, економікою, технологічним процесом та соціальним розвитком. Така система повинна базуватись на ефективному механізмі мотивації, який має забезпечувати особисту зацікавленість кожного працівника в високих результатах своєї праці та спільну зацікавленість в кінцевому результаті діяльності підприємства, тим самим сприяти зростанню індивідуальної продуктивності праці на кожному робочому місці [5].

Ефективна система управління персоналом повинна функціонувати за "законами" ефективної мотивації, водночас ефективна система управління організаційно-технічними засобами — за "законами" ефективної організації праці з урахуванням горизонтального та вертикального його розподілу та на основі технологій, які використовуються.

Одночасність функціонування двох систем управління призводить до композиційної залежності рівня ефективності системи управління підприємством в цілому від рівня ефективності управління персоналом та рівня ефективності управління організаційно-технічними засобами.

Безумовно, для створення ефективною системи управління персоналом з чітко діючим механізмом мотивації слід перш за все визначити причини, які впливають на поведінку людини в певній ситуації, причини тих чи інших її вчинків, які, в свою чергу, є проявом складної натури.

Складність створення ефективною системи управління персоналом пояснюється тим, що кожна людина є індивідуальністю з властивими тільки їй якостями, рисами характеру, світоглядом. Створити діючий механізм мотивації для кожного відокремленого працівника підприємства означає необхідність використання виключно персонального підходу.

Цю проблему може вирішити мотиваційний механізм вибору суб'єктами ефективних методів впливу, тобто системи стимулів, мотивуючих суб'єкт обирати лише найбільш ефективні дії, одночасно вигідні і об'єктам впливу, й спрямовані на підвищення роботи колективу в цілому. Різні управлінські дії різною мірою впливають одна на одну; при цьому можливе зниження або зростання результатів відповідних дій на працівників. Умовою результативної праці з кадрами, зокрема ефективною реалізації дій, є також їх погодження між собою, щоб отримати максимальний ефект.

У результаті дії мотиваційного механізму в суб'єкта та об'єкта активізуються ті або інші детермінанти, спрямовані на виконання поставлених цілей, створюється механізм усвідомленої мотивації. Цей механізм найбільш ефективний та результативний, тому що орієнтований на задоволення потреб індивіда,

погоджується з його інтересами та спрямований на досягнення цілей.

**Література:** 1. Автономов В. С. Человек в зеркале экономической теории: очерк истории западной экономической жизни / Рос. Акад. Наук. Институт мировой экономики и международных отношений. — М.: Наука, 1993. — 176 с. 2. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда: метод социологии: Пер. с фр. / Изд. подгот. А. Б. Гофман (примеч. В. В. Соколова). — М.: Наука, 1991. — С. 572. 3. Заславская Т. И. Социология экономической жизни: очерк теории / Т. И. Заславская, Р. В. Рывкина; [Отв. ред. А. Г. Аганбеган; АН СССР, Сиб. отд., Инст. экономики и организации пром. произ-ва. — Новосибирск: Наука, Сиб. отд., 1991. — С. 442. 4. Бовыкин В. И. Новый менеджмент. Управление предприятиями на уровне высших стандартов. — М.: Экономика, 1997. — 368 с. 5. Мильнер Б. З. Теория организаций. — М.: Инфра-М, 1998. — 336 с.

Стаття надійшла до редакції  
29.06.2004 р.

УДК 658.14

Тридід О. М.,  
Тижненко Л. О.

## ДО ПРОБЛЕМИ АДЕКВАТНОСТІ ВИЗНАЧЕННЯ ІНТЕГРАЛЬНИХ ПОКАЗНИКІВ СТАНУ ЕКОНОМІЧНОГО ОБ'ЄКТА

*A new method of general indexes calculation is presented. It is based on using the regression analysis for classifying the indexes as stimulators and destimulators. In this process the adequate method of regression coefficients test based on the genetic algorithm of solving the regression equation in the case of multicollinearity is used.*

Стан економічного об'єкта в даний момент характеризується значним числом показників. Врахувати статистичний зв'язок показників та їх вплив на так звані інтегральні показники можна тільки використовуючи багатовимірний статистичний аналіз. Існують два сучасних методи, які найбільш використовуються при розрахунках інтегральних показників. Користуючись експертним методом в тому чи іншому формулюванні, класифікують показники на фактористимулятори і фактори-дестимулятори, які відповідно покращують або погіршують вирішальні показники. У першому методі [1; 2] інтегральний показник стану об'єкта визначається з порівняльного аналізу як таксономічний показник розвитку [3]. У другому [4] роблять усереднення окремо факторів-стимуляторів і окремо факторів-дестимуляторів, використовуючи визначену експертним чином інтенсивність кожного

фактора. В обох методах використовується апріорна інформація стосовно характеру показників, заснована на експертному методі. Але при великій кількості показників досить важко визначити належність показника до того чи іншого класу із-за кореляції факторів. Це породжує помилки неадекватності експертних оцінок, що, в свою чергу, призводить до невірної визначення інтегральних показників. У цій праці пропонується використання багатовимірного регресійного аналізу для класифікації ознак на фактористимулятори і фактори-дестимулятори з наступним розрахунком інтегральних показників у вигляді таксономічних показників розвитку [3], повністю виключаючи експертний метод на цьому етапі.

**Застосування регресійного аналізу.** Наскільки відомо авторам, незважаючи на теоретичну можливість, ідея використовувати багатовимірний регресійний аналіз для класифікації показників на стимулятори і дестимулятори раніше не використовувалась. Дійсно, якщо оголосити досліджувану ознаку залежною змінною і залишити в розрахунковій моделі тільки значущі коефіцієнти регресії, після проведення всіх процедур регресійного аналізу, ми можемо вважати стимуляторами показники з позитивними коефіцієнтами регресії, а дестимуляторами — з негативними. Більш того, абсолютні значення коефіцієнтів можна використовувати для характеристики інтенсивностей показників. Але цьому заважає добре відома проблема мультиколінеарності показників, яка перешкоджає коректному розв'язанню регресійного матричного рівняння і не дозволяє отримати адекватне значення коефіцієнтів регресії. Проблема адекватності ускладнюється тим, що при розгляданні статистично-часових рядів є обов'язкова перевірка на автокореляцію залишків за критерієм Дарбіна – Уотсона [5; 6]. Для цього необхідна матриця зворотна кореляційній. Вона обчислюється з іще більшими помилками, ніж рішення. Це не дозволяє коректно визначити значущість коефіцієнтів регресії, що призводить до принципових помилок при класифікації показників. Незважаючи на те, що перелічені проблеми регресійного аналізу добре відомі, на них порівняно мало звертають увагу. Мабуть, тому, що існуючі пакети прикладних програм (ППП) за статистикою вирішують задачу багатofакторного регресійного аналізу ніби в усіх випадках. Але при наявності мультиколінеарності, а вона є практично завжди, ці ППП дають наближене рішення, яке призводить до невірної оцінки значущості коефіцієнтів. Ця проблема і є основною в роботі.

**Задача регресії в ППП "Statgraphics 3 Plus".** У цьому пакеті існують дві програми вирішення багатofакторної регресії: "Multiple regression" (MR) і "Ridge regression" (RR). Різниця між програмами MR і RR полягає в тому, що в MR розв'язуються безпосередньо матричні рівняння регресії:

а в RR розв'язується регуляризоване, тобто інше рівняння:

$$\theta\beta + A\beta = f. \quad (2)$$

Тут  $A$  — кореляційна матриця,  $f$  — вектор правої частини,  $\beta$  — вектор коефіцієнтів регресії,  $\theta \geq 0$  — деяке число, яке може бути задане користувачем.

У "Statgraphics 3 Plus" це число фігурує у звіті як "Ridge Parameter" і може задаватись після автоматичного підрахунку при  $\theta=0$ . Очевидно, якщо  $\theta \neq 0$ , то рівняння (1) і (2) мають різні рішення, які відрізняються все більше і більше разом з ростом  $\theta$ . Однак в коментарі до програми радимо збільшувати  $\theta$ , доки рішення, а саме коефіцієнти регресії, не перестануть змінюватися. Ми не будемо в цій праці торкатися чисто математичних аспектів розв'язання рівняння (1) в умовах мультиколінеарності, відсилаючи читача до праць [7; 8].

**Коректне рішення задачі регресії.** Відзначимо, що рівняння (2) не обґрунтоване з точки зору існуючих методів розв'язання погано обумовлених рівнянь, і належить користуватись регуляризованим рівнянням Мура – Пенроуза:

$$\theta\beta + A'A\beta = A'f \quad (3)$$

і теоретичними розробками А. Н. Тихонова [9] та М. М. Лаврентьева [10]. При цьому, так зване нормальне рішення рівняння (3) виходить якраз в іншому випадку:  $\theta \rightarrow 0$ . Окрім цього, рівняння (3) повинно розв'язуватись на збіжній системі пробних рішень, таким чином, практично треба знайти збіжний ітераційний алгоритм рішення рівняння (3) і при цьому межове рішення повинне неперервно переходити у рішення при  $\theta = 0$ . Тоді в нас буде впевненість у тому, що

наближене рішення прямує до точного рішення, якщо воно існує, якщо ж ні — то до нормального рішення. Ці нюанси з'ясовані в роботах Тихонова і Лаврентьева. Головним питанням, проте, є сам ітераційний алгоритм, який повинен збігатися. Відомі ітераційні алгоритми, такі, як алгоритм Фридмана і чисельні градієнтні методи, збігаються далеко не завжди. Саме це і викликало створення умовно-коректного методу рішення рівняння (2) замість рівняння (3) в ППП "Statgraphics 3 Plus".

У даній роботі ми розглядаємо генетичний алгоритм рішення рівняння (3), запропонований в роботах [7; 8]. Цей метод надає чисельно-збіжне пробне рішення і задовольняє всім переліченим вимогам. Це дозволяє порівняти наближене рішення програми RR з точним рішенням і з'ясувати в основних рисах, чи можливо застосування ППП "Statgraphics 3 Plus" для економічних досліджень у цій галузі. Для цього ми розглядаємо показник загальної ліквідності підприємства за даними 26 підприємств машинобудування м. Харкова за період 1996 – 2002 рр. При цьому враховано вплив 67 показників (пояснюючих факторів) з обсягом вибірки у 130 вимірів. Велике число пояснюючих факторів (67) було обрано спеціально для того, щоб підвищити точність умовно-коректного рішення програми RR пакета "Statgraphics 3 Plus" (те, що це так, відзначено в коментарі до RR). Задача регресії розв'язувалася двома методами, а саме — коректним методом [7, 8] за допомогою генетичного алгоритму рішення рівняння (3) при  $\theta \rightarrow 0$  і умовно-коректним методом RR. Враховуючи те, що нормальне рішення відоме, легко було знайти оптимальне значення  $\theta$  для розв'язання умовно-коректного рівняння (2)  $\theta_{opt} = 0,001$ . При цьому ми отримаємо практично ідеальну згоду рішень, зображену графічно на рис. 1-а.

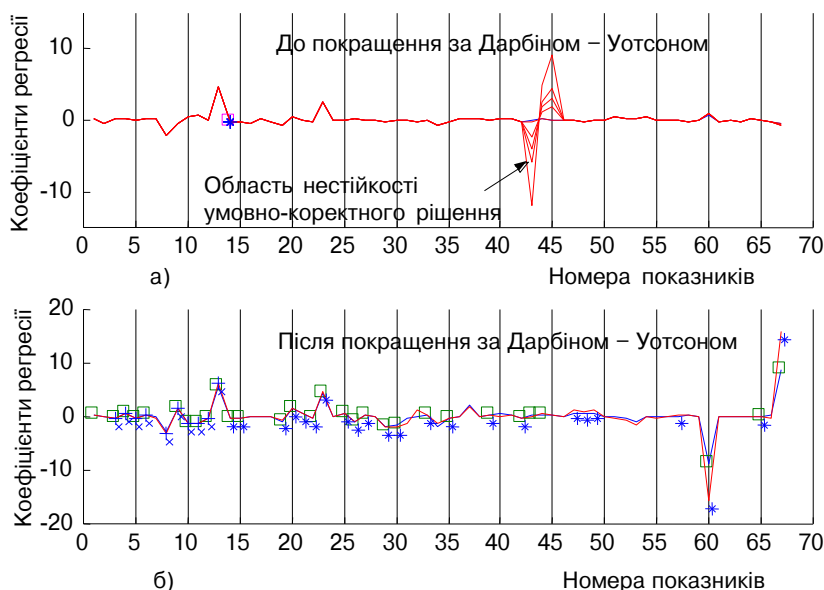


Рис. 1. Коефіцієнти регресії лінійної моделі показника загальної ліквідності підприємства групи машинобудування м. Харкова

Тут і далі коефіцієнти регресії зображені точками, які з'єднані ламаною лінією для наочності. Квадратиками позначаються значущі коефіцієнти регресії коректного рішення, а зірками — коефіцієнти умовно-коректного на 1%-ому рівні по Стюденту. Первісні рішення не тільки практично співпадають, але дають один і той же значущий коефіцієнт регресії ( $\beta_{14}$ ). Обидва рішення дають також одне і те ж значення критерію Дарбіна – Уотсона  $d = 1,2380$ , коефіцієнта детермінації  $R^2 = 0,7485$  і критерію Фішера  $F = 1,9550$  при критичному значенні  $F_{0,01} = 1,71$ . Оскільки  $d$  менше 1,41, це свідчить про наявність сильної автокореляції залишків і про неприпустимість первісного рішення для економічного аналізу.

На рис. 1-б приведені ті ж самі рішення після 6-кратного покращення за критерієм Дарбіна – Уотсона, в результаті чого були відкинуті 10 вимірів. При цьому істотно збільшилось число значущих факторів і значення спостереженого критерію Дарбіна – Уотсона, наблизились до свого оптимального значення ( $d_{\text{опт}} = 2$ ). Для коректного рішення при цьому отримано:  $d = 1,8723$ ,  $R^2 = 0,9201$  і  $F = 5,8447$ . Для умовно-коректного:  $d = 1,9283$ ,  $R^2 = 0,9274$  і  $F = 6,4789$ . За показниками обидва рішення хороші, але тепер вони істотно відрізняються як множиною значущих факторів, так і величиною коефіцієнтів регресії, що особливо сильно виявилось для  $\beta_{60}$  і  $\beta_{67}$ . Коефіцієнти  $\beta_1$ ,  $\beta_{43}$  і  $\beta_{44}$  значущі в коректному рішенні, але незначущі в RR,  $\beta_8$  значущий в RR, але не є значущим в коректному рішенні;  $\beta_{60}$  і  $\beta_{67}$  не змінили своєї значущості, але істотно збільшились за абсолютним значенням в коректному рішенні. Адекватним розв'язком рівняння (1) слід вважати рішення рівняння (3) на збіжній системі пробних рішень, які неперервно переходять в нормальне рішення, якщо  $\theta \rightarrow 0$ . Щоб показати, що умовно коректне RR-рішення не задовольняє основній необхідній умові неперервності при  $\theta \rightarrow 0$ , на рис. 1-а приведені RR-рішення при  $\theta < 0,01$ , саме при  $\theta = (1 \div 5)10^{-5}$ . Ми бачимо область нестійкості рішення, де рішення зростає при  $\theta \rightarrow 0$ . В той же час коректне рішення не змінюється при  $\theta < 0,01$  аж до  $\theta = 0$ . Таким чином, саме математично обґрунтоване ітераційне рішення, запропоновано в [7; 8], дає адекватне розв'язання задачі регресії.

Зробимо висновки. Нами запропоновано метод визначення множини факторів-стимуляторів і факторів-дестимуляторів на основі адекватного рішення задачі багатфакторної регресії, який дозволяє виключити експертний метод розрахунку інтегральних показників. Здійснено аналіз існуючого методу вирішення регресійних задач в ППП "Statgraphics 3 Plus" і виявлено його некоректність при визначенні значущості коефіцієнтів регресії. Показано, що ця некоректність підсилюється при дослідженні статистично-часових рядів.

Література: 1. Забродский В. А. Региональное управление. Методология и моделирование / В. А. Забродский, Т. С. Клебанова. — Харьков: Основа, 1991. — 95 с. 2. Клебанова Т. С. Методологические аспекты механизма предупреждения дестабилизации функционирования систем // Экономична кібернетика. — 2000. — №3 – 4. — С. 8 – 13. 3. Плюта В. Сравнительный многомерный анализ в экономических исследованиях. — М.: Статистика, 1980. — 144 с. 4. Иванов Ю. Б. Конкурентоспособность предприятия в условиях формирования рыночной экономики. — Харьков: РИО ХГЭУ, 1997. — 248 с. 5. Себер Дж. Линейный регрессированный анализ. — М.: Мир, 1980. — 452 с. 6. Ферстер Э. Методы корреляционного и регрессионного анализа / Э. Ферстер, Б. Ренц. — М.: Финансы и статистика, 1983. — 304 с. 7. Пономаренко В. С. Генетический метод решения плохо обусловленных уравнений регрессионного анализа в исследовании процессов инвестирования / В. С. Пономаренко, Е. Н. Ястремская // Вісник ХДЕУ. — 2001. — №4 (20). — С. 5 – 11. 8. Тьжненко А. Г. Генетический алгоритм в исследовании стратегического инвестирования / А. Г. Тьжненко, Е. Н. Ястремская // Экономична кібернетика. — 2001. — №3 – 4. — С. 89 – 95. 9. Тихонов А. Н. Методы решения некорректных задач / Тихонов А. Н., Арсенин В. Я. — М.: Наука, 1986. — 288 с. 10. Лаврентьев М. М. О некоторых некорректных задачах математической физики. — Новосибирск: Изд. Сиб. отдел. АН СССР, 1962. — 68 с.

Стаття надійшла до редакції  
05.07.2004 р.

УДК 331.101.3

Самойленко С. М.

## МОТИВАЦІЯ ЯК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*The place of competitiveness in the system of labour potential at an enterprise is considered. The differentiation of different forms of enterprises by certain technological and socio economic attributes and specificity of work stimulation concerning the certain groups of enterprises is determined.*

В умовах структурно-інноваційної перебудови в Україні реформування механізму мотивації праці, а разом з нею підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємств стає об'єктивним і найсуттєвішим завданням. Необхідність підвищення мотивації працівників підприємств, як фактора підвищення конкурентоспроможності трудового колективу, перш за все обумовлена тим, що, з одного боку, ринкові відносини ставлять високі вимоги до кваліфікації, професійної майстерності, відповідальності працівників тощо, а з іншого — в суспільстві відбувається дефор-



мація та переосмислення трудових цінностей, що, певною мірою, гальмує процес ринкових перетворень. Усе це повною мірою відноситься до підприємств, які за ринкових економічних відносин можуть стати однією з найголовніших господарських ланок економіки країни [2].

Дослідження проблеми, яка пов'язана з мотивацією працівників на підприємстві, в теоретичному і практичному аспектах проведено в роботах українських та зарубіжних вчених: Білоруса О. Г., Богині Д. П., Колота А. М., Кулинцева І. І. та багатьох інших. Проте місце конкурентоспроможності в системі мотивації трудового потенціалу на підприємстві ще недостатньо визначене, і тому метою статті є визначення ролі конкурентоспроможності в системі мотивації трудового потенціалу підприємства, а також взаємозалежності конкурентоспроможної робочої сили та мотивації.

При виборі мотиваційної системи з метою оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємств необхідно брати до уваги диференціацію підприємств за певними виробничо-технічними і соціально-економічними ознаками. Власник підприємства, як правило, не приймає безпосередньої участі в процесі праці, бо доходи, що він отримує, дозволяють йому не приймати участі в процесі виробництва або надання послуг, а лише здійснювати комерційно-підприємницькі функції. Природно, що для власника малого підприємства характерне й особисте управління підприємством, і прямиий контакт з робітниками, поставальниками та клієнтами [3].

Мотивація трудової діяльності має вирішальне значення для ефективної роботи всіх видів підприємств. Однак особливу роль вона відіграє для підвищення конкурентоспроможності персоналу на підприємстві. Як свідчить досвід, існує певна взаємозалежність конкурентоспроможності робочої сили та мотивації: з одного боку, чим конкурентоспроможніша робоча сила, тим сильніше вона повинна стимулюватися, а з іншого — чим вище ми стимулюємо працівників, тим більш конкурентоспроможнішими вони повинні бути [1]. Взаємозв'язок конкурентоспроможності та мотивації графічно показаний на рисунку.

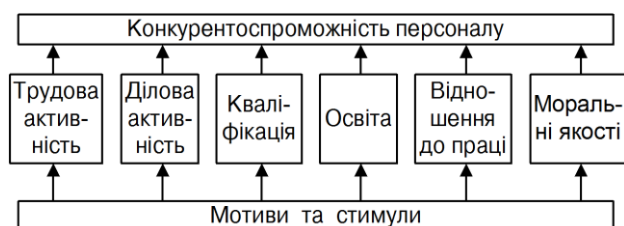


Рис. Модель взаємозв'язку конкурентоспроможності та мотивації

Як видно з рисунка, мотивуючи трудову дисципліну, ділову активність персоналу, мотивуючи підви-

щення кваліфікації та рівня освіти, відношення до праці й моральних якостей працюючих на підприємстві, керівництво тим самим підвищує конкурентоспроможність свого персоналу.

Можна описати характерні риси моделі мотивації конкурентоспроможності підприємства. По-перше, слід визначити сам термін "мотивація праці". Мотивація — це вид управлінської діяльності, який забезпечує процес спонукання себе та інших працівників на діяльність, спрямовану на досягнення особистих цілей та цілей організації. Мотивація базується на двох категоріях: потреби та винагороди. Потреби є первинні (фізіологічні) та вторинні (психологічні). В той же час винагороди поділяються на внутрішні, які надає сама робота, та зовнішні, які надає підприємство [2; 3].

Мотивація виступає головним елементом у механізмі активізації робітників підприємства, які не тільки створюють матеріальні передумови виробництва, але й забезпечують їх ефективне функціонування. Недоліки в системі мотивації працівників на підприємствах, як свідчить досвід роботи багатьох із них, є однією з найголовніших причин низької конкурентоспроможності робочої сили, а разом з тим — неконкурентоспроможності продукції цих підприємств на міжнародних ринках.

Вивчення фактичних матеріалів показує, що в більшості випадків невисока конкурентоспроможність працівників на підприємствах України викликана в основному відсталим механізмом мотивації праці, а вже потім — низьким рівнем кваліфікації працівників. Проведені дослідження свідчать також про те, що на кожному робочому місці можна зустрітись з неефективним використанням робочого часу. Це викликано, перш за все, незацікавленістю працівників в результатах своєї праці, відсутністю чіткого взаємозв'язку між результатами діяльності і розміром винагороди, бо на сьогодні відсутня чітка, науково розроблена система мотивації та контролю діяльності працівників на підприємствах. Це веде до того, що не існує науково-методичного обґрунтування оцінки залежності між конкретними результатами праці працівників підприємств та отриманими преміями [2]. У більшості випадків це призводить до того, що функція мотивації не виконує свою головну — стимулюючу — функцію.

Формування ринкових відносин щонайперше висуває проблему створення нових мотиваційних механізмів, зацікавлення працівників в успішному функціонуванні підприємства, підвищення їх конкурентоспроможності. На основі вивчення та аналізу робіт вітчизняних і закордонних науковців встановлено, що залишається актуальним дослідження не тільки змісту матеріального стимулювання, але й основних принципів та груп факторів, що визначають трудовий внесок працівника. В практиці управління керівник будь-якого підприємства повинен враховувати інтереси різних груп і категорій працівників, дію

певних стимулів, які забезпечували б їх цілеспрямований вплив на ефективність трудової поведінки.

Практика показує, що без знання мотивів трудової поведінки людей, особливостей мотиваційних процесів не можна успішно управляти діяльністю трудових колективів і окремих працівників [5]. Трудова мотивація — це управлінський процес, спрямований на формування такої системи трудових мотивів об'єкта управління, яка забезпечує ефективність трудової поведінки у відповідності до конкретних цілей, поставлених суб'єктом управління. Вивчення досвіду формування мотиваційних механізмів групи малих та середніх підприємств дозволяє зробити висновок, що можливі два основні типи впливу на працівників: безпосередній та опосередкований. У свою чергу, безпосередній управлінський вплив може здійснюватись двома способами [2].

Перший — пряма мотивація, що полягає в безпосередньому впливі на особистість працівника для формування бажаної системи трудових мотивів і підвищення таким шляхом конкурентоспроможності певних груп працівників. Він використовує такі засоби впливу, як переконання, інформування, агітація. У випадку успіху цілі управління глибоко сприймаються працівником, стають для нього власними цілями, завдяки чому формується особиста зацікавленість працівників в ефективних результатах власної праці, успішній виробничо-господарській діяльності колективу і підприємства. Зрозуміло, що цей спосіб вимагає ретельної індивідуальної роботи з працівниками, глибокого проникнення у внутрішній світ їх життєвих і трудових орієнтацій.

Другий спосіб базується на примусовій мотивації [3]. Він реалізується за допомогою наказів, розпоряджень, вимог, інструкцій, санкцій тощо. Як свідчить досвід багатьох підприємств, примусова мотивація має ряд переваг. По-перше, вона не вимагає глибокого проникнення в суб'єктивний світ працівників. По-друге, вона максимально оперативна. По-третє, вона не вимагає обов'язкового забезпечення будь-яких реальних життєвих благ. Але в цій системі є і свої негативні наслідки: примусова мотивація може обмежувати можливості самореалізації працівників, стримувати їх творчі починання. Отже, примусова мотивація врешті, як і пряма, не є оптимальним управлінським способом формування трудових мотивів.

Слід використовувати і такі мотиваційні механізми зацікавленості працівників у поточних та майбутніх результатах виробничо-господарської діяльності, як участь у прибутках, дивідендні стимули [4].

Таким чином, вдосконалення дієвих мотиваційних механізмів відіграє вирішальну роль у посиленні ефективних стимулів до праці персоналу підприємства, підвищенні його конкурентоспроможності та потребує подальшого їх вивчення. Застосування цих механізмів має бути націлене на формування очікуваної поведінки всього персоналу і окремих його працівників. У практичних умовах функціонування під-

приємств мотиваційні механізми виступають у формі конкретних систем мотивування і ґрунтуються на таких важелях, як форми і системи оплати праці, способи преміювання, участь у прибутках, індивідуальні винагороди тощо.

**Література:** 1. Білорус О. Г. Менеджмент. Конкурентоспроможність і ефективність / О. Г. Білорус, С. Г. Панченко. — К.: Знання, 1992. — 40 с. 2. Богиня Д. П. Мотивація праці в ринковій економіці: проблеми теорії та практики. — К.: Інститут економіки, 1997. 3. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 1998. — 224 с. 4. Крутик А. Б. Малое предпринимательство и бизнес-коммуникации: Учеб. пособие / А. Б. Крутик, М. Д. Горенбургов. — СПб.: Изд. дом "Бизнес-пресса", 1998. — 296 с. 5. Кулинцев И. И. Экономика и социология труда. — М.: Центр экономики и маркетинга, 1999. — 288 с.

*Стаття надійшла до редакції  
27.07.2004 р.*

УДК 338: 658

**Мороз А. С.**

## ГАРМОНІЗАЦІЯ СФЕР ФОРМУВАННЯ І ВИКОРИСТАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВ

*The article is devoted to the problems of fulfilment of targets concerning the training of personnel meeting the demands of corporate culture of large enterprises and their groups by the educational establishments like universities.*

Ринкові реформи в Україні вже змінили характер виробничих відносин, що суттєво позначилося на ставленні людей до наявності чи відсутності роботи, до своїх виробничих обов'язків, до отримання професії та визначення спеціальності і кваліфікації. Зміни відбуваються в усіх аспектах трудових відносин — як з боку роботодавців, так і з боку найманих працівників. Якщо не зважати на тих, хто цілковито втратив цікавість до працевлаштування і не має стимулів до ефективної праці, то для інших працездатних осіб можна зазначити зростання зацікавленості в отриманні належної освіти і підвищенні свого кваліфікаційного рівня. Визначення вимог до змісту освіти, її характеру і направленості відбувається під впливом не лише галузевих стандартів з різних напрямів освітньої підготовки (наприклад, "Економіки і підприємництва" чи "Менеджменту"), але й під впливом тих вимог, що ставляться конкретними підприємствами. Інакше кажучи, при обранні навчального

закладу майбутні фахівці починають орієнтуватися на вимоги конкретного роботодавця, зважати на набуття відповідних рис тієї корпоративної культури, яка притаманна майбутньому місцю роботи. Саме з огляду на ці вимоги вищі навчальні заклади (ВНЗ) повинні будувати свої зв'язки з діловими партнерами — споживачами їхньої "продукції", визначати бази практики, спрямування тематики дипломного та курсового проектування, наукових досліджень.

Увага вчених щодо формування корпоративної культури переважно зосереджена на підприємствах та організаціях. З часів планової економіки склалася традиція починати розгляд цих питань для вітчизняних підприємств уже зі стадії використання кадрів, оскільки зміст і структура підготовки переважно були ідентичними для одноіменних спеціальностей. Це обумовлювалося єдиним навчальним планом, а різницю у формуванні випускників різних навчальних закладів визначали лише особливості підбору викладацьких кадрів. Проте цей аспект, як правило, виражався іміджем ВНЗ. Певною мірою корпоративній культурі у часи адміністративної економіки не надавали значення, наголошуючи на спільних рисах "соціалістичних підприємств". Ось чому приділяти увагу корпоративній культурі почали лише в незалежній Україні з розвитком ринкових перетворень. Реформування економіки з усією очевидністю висвітлює відмінності, що склалися в різних колективах. Щоправда, і в минулому виявлялися такі відмінності, які заважали адаптуватися деяким працівникам на новому місці роботи. Про це говорили і ці особливості враховували в практичній діяльності, але в теоретичному плані почали вважати за доцільне досліджувати цю проблематику лише наприкінці 70-х – початку 80-х років. На цей час припадає створення соціологічних служб на найбільших підприємствах окремих галузей. *Зокрема, така служба (дуже малочисельна) була створена у Львівському телевізійному об'єднанні "Електрон"*. Проте значних результатів подібні структури не досягли. Підприємства як сфера функціонування певної корпоративної культури не встигли, а через малу чисельність відповідальних за це служб просто не спромоглися вийти на рівень визначення конкретного замовлення не тільки на зміст фахової підготовки, але й на соціально-психологічну підготовленість до роботи в конкретному колективі. Щоправда, орієнтація на конкретні навчальні заклади (бази формування корпоративної культури певного характеру) при наборі кадрів дозволяла отримувати фахівців з однаковим розумінням та методами виконання завдань і стилем роботи.

В сучасних умовах ставиться питання зміни як змісту, так і спрямованості вищої освіти, приділення більшої уваги підготовці кадрів для реалізації інноваційних проектів та програм [1, с. 264 – 298].

За кордоном уже давно відпрацьовані певні механізми впливу на підготовку потрібних замовни-

кам кадрів, зокрема, за участю фінансових важелів. У США, Японії та деяких інших економічно розвинутих країнах держава забезпечує лише часткову фінансову підтримку студентам, надаючи їм можливість самим заробляти на освіту [2, с. 35; 3, с. 78]. В одних країнах такий захід є економічним стимулом для якісного й швидкого навчання, в інших — перепоною для "надвиробництва" фахівців з вищою освітою, в третіх — основою суворішого добору абітурієнтів [4, с. 104]. Таким чином, через вибір фінансування здійснюється державне управління сферою освіти, однак водночас і реалізується можливість підприємств вплинути на підготовку кадрів, зокрема, в своїх інтересах.

Приділяється увага названим проблемам і в нас [5].

Метою запропонованої статті є дослідження інтеграційних аспектів між вищими навчальними закладами і великими підприємствами та їх угрупованнями (зокрема промислово-фінансовими групами — ПФГ — чи транснаціональними корпораціями — ТНК). Дослідженню підлягають такі проблеми, від розв'язання яких залежить формування корпоративної культури на підприємстві, а також визначення змісту й характеру навчання у ВНЗ для підготовки відповідних конкретній корпоративній культурі фахівців.

Планування та організація підготовки кадрів для потреб великого бізнесу, зокрема в інтересах промислово-фінансових груп, є складовою загальнодержавної політики в галузі підготовки кадрів. ПФГ як частина сфери матеріального виробництва вимагає взаємодії зі сферою нематеріального виробництва, насамперед з освітніми закладами, які постачають кваліфіковану робочу силу для всіх без винятку категорій промислово-виробничого персоналу.

Проте самотужки жодне підприємство чи угруповання, навіть найбагатше промислове підприємство, фінансова чи банківська установа, транснаціональна корпорація, не здатні забезпечити підготовку висококваліфікованих спеціалістів для багатогалузевого, диверсифікованого виробництва, яким на сьогодні є ПФГ чи ТНК. Більш того, автономне навчання, яке тією чи іншою мірою обмежує коло претендентів на одержання освіти через тривіальний брак коштів одного замовника, обов'язково призведе до зниження якості підготовки фахівців. Такий висновок базується на розумінні, що за наведених обставин заклад освіти обмежуватиметься як фінансово, так і з точки зору підбору претендентів на навчання. А це означає зниження конкурсних вимог, зниження якості підготовки абітурієнтів такого навчального закладу, зниження кваліфікації викладачів, погіршення стану матеріальної бази.

Окрім того, з плином часу, коли конкретне підприємство вважатиме, що воно забезпечило себе на тривалий час достатньою кількістю фахівців усіх професій та спеціальностей, воно природно зменшить фінансування такого навчального комплексу, а тому ситуація може ще погіршитися. В той же час

будь-яке підприємство має оновлювати склад працюючих, проводити омолодження працівників. Для цього потрібно постійно вести добір нових кадрів, здійснювати ротацію працівників. При цьому бажано, щоб плин кадрів був поміркованим, тому необхідний постійний невеличкий приплив нових сил. Такого незначного потоку підготовки кадрів здійснити на економічно доцільній основі, тобто при малих сумах фінансування ВНЗ, одному замовнику дуже важко, навіть неможливо. Отож, окремий замовник не може виступати тривалий час донором будь-якої значної освітньої системи без кооперації з іншими зацікавленими сторонами.

За цих обставин не можна робити ставку в питанні організації освітньої галузі на окремі комерційні структури. Вони можуть виступати фінансуючою стороною, безпосередньо зацікавленою в певному спектрі підготовки фахівців. Підприємства, установи та організації можуть складати певну кооперацію щодо формування портфеля замовлень на фахівців різних професій, спеціальностей та кваліфікації, формування плеяди випускників однакової корпоративної культури і забезпечення її наступності. Проте передавати таким інвесторам у відання організаційні питання самої освітньої сфери не потрібно. Їх зацікавленість у здешевленні навчання, у підготовці "дешевих" фахівців на певному етапі може призвести до скорочення навчальної програми, до зменшення кількості навчальних дисциплін, до переліку дисциплін суто професійно-орієнтованих, тоді майбутні фахівці втратять можливість широкого погляду на комплекс розв'язуваних проблем, можливість переорієнтації виробництва, нарешті, власної перекваліфікації. Згодом самі ініціатори такого здешевлення зрозуміють вади отриманого способу підготовки і зовсім відмовляться від подібного типу спеціалістів, а відтак, як наслідок, можуть зруйнувати систему підготовки кадрів.

Саме з огляду на названі проблеми головним зацікавленим учасником підготовки кадрів з різноманітних професій та спеціальностей може і повинна виступати держава. Саме держава в особі органів державного управління та регулювання має планувати, організувати, регулювати та координувати освітню діяльність. При цьому слід зважувати на інтереси усіх сторін освітнього, виробничого, економічного та соціального секторів. Природним союзником держави саме в такій підготовці кадрів є великі підприємства з великою диверсифікованою виробничою базою. Зокрема, ПФГ зацікавлені в підготовці достатньо глибоких фахівців у багатьох сферах, за багатьма технологічними спрямуваннями. Більш того, саме глибока спеціалізація, притаманна великим підприємствам, є тією базою зацікавленості замовника, що зберігає у ВНЗ орієнтацію на багатопрофільну підготовку, на підготовку фахівців з глибокими фундаментальними знаннями. От чому ПФГ

мають відігравати провідну роль у створенні портфеля замовлень на підготовку спеціалістів. А вже малі та середні підприємства мають гуртуватися довкола такого "генерального" замовника. "Генеральним" цей замовник є не стільки за обсягом, за кількістю спеціалістів, що випускаються, скільки через вплив на структуру підготовки кадрів, на структуру навчальної програми та характер корпоративної культури, яка вимагається з позицій великої кооперативної структури конгломеративного типу. Звичайно, що слово "генеральний" ужито з певною мірою гіперболізації чи умовності. "Генеральний" замовник у цьому контексті абсолютно не має будь-яких переваг чи пріоритетів перед іншими підприємствами. До певної міри така назва носить умовний характер, але підкреслює необхідність орієнтації на того замовника, який є найбільш диверсифікованим, має більше вимог до спеціалістів, ніж мале підприємство.

Має сенс глибше аргументувати цю тезу. Вона містить значно більше змісту, ніж здається на перший погляд. Сама ідея згуртування замовників на підготовку спеціалістів довкола великої корпорації, можливо, на перший погляд здається певним примусом, тиском на малі та середні підприємства. Проте жоден із таких малих замовників не в змозі профінансувати навчальний заклад. Радше мале підприємство зацікавлене навіть отримати не випускника вищого закладу освіти, а запросити фахівця з досвідом роботи або з такого ж малого підприємства, або з великого. Проте інше мале підприємство також прагне отримати добре підготовленого спеціаліста, фахівця з певним досвідом, широтою поглядів, а це означає, що все одно такий спеціаліст має прийти з корпоративного середовища, де є кому довести підготовку до практичного рівня, збагатити теоретичні знання практикою. Тільки на великому підприємстві, де є відповідне фахове середовище, де працює група осіб однієї професії, спеціальності, де є висококваліфіковані фахівці, можна здобути відповідний практичний вишкіл. Отже, можна вважати, що велике підприємство є своєрідною практичною школою, лабораторією для спеціалістів різноманітних професій, де теоретичні знання набувають практичного застосування, шліфування, звідки саме й виходять визначні практики.

Коли говоримо про великі підприємства, то не слід уявляти собі організації надзвичайно великої чисельності, які існували в період централізованої системи господарювання. Проте не слід вважати, що тільки чисельність працюючих визначає поняття "велика організація". Дуже важливо, щоб було чітко розуміння того, що велика організація в ринкових умовах є насамперед диверсифікованою, багатогалузевою. Наявність багатьох різноманітних підприємств, технологічних процесів, об'єднання в одному корпоративному угрупованні підприємств сфери матеріального та нематеріального виробництва, фінансових та кре-

дитних організацій — усе це сприяє багатовекторному погляду та орієнтації щодо потреб у фахівцях, в необхідності саме такого різноманітного, багато-профільного замовлення. Такий спектр спеціалістів, звичайно, може підготувати лише навчальний заклад університетського типу. Щодо сфери матеріального виробництва, то такими університетами є в Україні колишні політехнічні інститути, які перетворилися на технічні університети. Саме вони мають стати провідними партнерами великого бізнесу в підготовці кадрів.

**3 огляду на інтереси** освітньої галузі можна говорити про досить самодостатні і замкнені відносини, що виникають у навчально-науковій сфері. Тут, окрім чисто освітніх цілей, необхідно розвивати наукову базу, яка є передумовою підготовки фахівців найвищого ґатунку. При цьому розвиток ВНЗ безпосередньо пов'язаний як з підготовкою спеціалістів (бакалаврів, магістрів, кандидатів та докторів наук) для сфери матеріального виробництва, в тому числі й для науково-дослідних та проектно-конструкторських і технологічних інститутів, конструкторських бюро, так і для самої освітньої галузі. Отже, в системі інтересів сфери освіти є інтереси розвитку замовників та інтереси саморозвитку. Для навчальних закладів системи професійно-технічної освіти також потрібні кошти, також потрібне створення відповідної матеріально-технічної бази. Не слід говорити про те, який рівень освіти є більш важливим — вища чи професійно-технічна. Сама постановка питання у такий спосіб заперечує правильну відповідь. Лише на коротких відтинках часу можна говорити про випереджаючий розвиток або пріоритетність фінансування тієї чи іншої гілки освітнянської галузі. Адже підхід, яким керуємося в даному дослідженні, є комплексним, системним, таким, що базується на інтересах промислово-фінансових груп, а це означає необхідність підготовки фахівців усіх рівнів. Важко собі уявити завод без робітників, а конкурентоспроможне підприємство без інженерів найвищої кваліфікації. Таким чином, підготовка кадрів має бути збалансованою за всіма рівнями кваліфікації. У цьому й полягає інтерес виробничої сфери, безпосередньо того чи іншого підприємства, замовника.

У такий спосіб можна представити інтереси на мікрорівні. Однак інтереси усіх рівнів управління мають бути гармонізовані. При цьому гармонізація має проходити через дві сфери: 1 — підготовки кадрів та формування їхньої корпоративної культури і 2 — використання цих кадрів з притаманною їм корпоративною культурою.

Мезо- та макрорівні повинні розглядатися переважно як суб'єкти, що представляють економічні та соціальні інтереси окремої громади, суспільства в цілому, хоча й вони є замовниками підготовки кадрів у системі освіти, а тому певною мірою можуть розглядатися як представники мікрорівня. Проте голов-

ним для цих рівнів прийняття державних управлінських рішень щодо розвитку освіти та освітніх закладів є безперечно турбота про загальний розвиток економіки, про запобігання соціальним збуренням.

Державний чинник у такому випадку відіграє роль координатора сфери підготовки кадрів. Саме державні органи управління визначають вимоги до освітніх закладів. Вони прогнозують та регулюють розвиток економіки, визначаючи пріоритетні напрямки інвестицій, перспективність розвитку тих чи інших галузей і підприємств із врахуванням міждержавних угод щодо поділу та кооперації праці. Саме держава повинна визначати оптимальні пропорції та співвідношення у підготовці кадрів за різними професіями, спеціальностями та кваліфікацією. Держава також має можливість фінансувати підготовку резерву робочої сили за кожним із напрямів підготовки. Такий резерв є необхідним з огляду на ринковий характер економіки, де будь-яких фахівців має бути достатньо для нормального розвитку конкурентного середовища. В тому числі повинно скластися конкурентне середовище у сфері освіти.

Класифікацію рівнів, сфер та видів інтересів у системі підготовки кадрів наведено в таблиці.

Таблиця

**Відповідність видів інтересів у підготовці кадрів рівням прийняття управлінських рішень**

Рівні інтересів	Сфери інтересів та їх складові	Види інтересів
Макрорівень	Сфери: економічна, соціальна	Забезпечення економічного та соціального розвитку країни. Мінімізація безробіття, підвищення життєвого рівня. Створення нормальних умов для розвитку конкурентного середовища у сферах матеріального та нематеріального виробництва (в тому числі й у сфері освіти)
Мезорівень	Сфери: економічна, соціальна	Забезпечення економічного та соціального розвитку регіону, міста, населеного пункту. Мінімізація безробіття, підвищення життєвого рівня
Мікрорівень	Складові сфер інтересів: освітня, виробнича	Підготовка кадрів для всіх виробничих та функціональних підрозділів, усіх функцій виробничої системи. Підготовка кадрів для системи освіти і науки

Досягнення певної мети, реалізація свого інтересу можливі лише за обставин, коли використовуються усі без винятку засоби, що дозволяє досягти збалансованості в розв'язанні конкретної проблеми. Так само й у підготовці кадрів, у тому числі для ПФГ (ТНК). Розглянемо напрямки державного регулювання роз-

виту вищих навчальних закладів, що безпосередньо пов'язані з розвитком та функціонуванням промислово-фінансових груп або інших угруповань.

Методи планування підготовки кадрів для ПФГ (для системи управління та регулювання економікою) відіграють важливу роль у відтворенні як окремих суб'єктів господарювання, так і певних галузей економіки. Підготовка кадрів має велике соціальне значення, оскільки від правильності визначення професійної та кваліфікаційної структури залежить рівень зайнятості, рівень безробіття. При вірно обраних пріоритетах у підготовці кадрів перспектива такої підготовки є цілком визначеною. Фахівці з вищою освітою або з робочими професіями матимуть роботу. Помилки в прогнозах професійного та кваліфікаційного складу працюючих можуть призвести до посилення напруженості у сфері зайнятості працездатного населення.

З огляду на названі обставини **макроекономічне планування** відіграє провідну роль з точки зору економічного та соціального розвитку. Важливим суб'єктом у такому прогнозуванні та плануванні виступає Міністерство освіти і науки України, а також підпорядковані йому вищі навчальні заклади. Проте не слід перебільшувати роль закладів освіти, які зацікавлені у підготовці фахівців. Адже структура ВНЗ визначається складом кафедр, які певною мірою протягом значного періоду часу зацікавлені в незмінності професійної підготовки та в збільшенні контингентів студентів. Ця обставина вимагає поряд з точкою зору ВНЗ розглядати точку зору замовника, тобто зацікавлених підприємств різних галузей, кредитних та фінансових установ і організацій. Однак замовник, особливо в разі відсутності в його складі наукових підрозділів, що мають досліджувати перспективи розвитку ринку, певної галузі, конкретного підприємства, може й не передбачати об'єктивних змін у кадровому замовленні. Отже, виникає потреба в незалежних експертах, які б могли об'єктивно дослідити ситуацію, а також надати необхідну допомогу та сприяти плануванню підготовки кадрів.

Згадуючи про наукові підрозділи, ми дещо гіперболізуємо, оскільки такими прогнозами повинні займатися кадрові служби. Зовсім необов'язково проводити глибоке дослідження. Часом достатньо маркетингових прогнозів щодо перспектив ринків різних товарів (послуг), щоб визначити перспективи для різних професійних груп на даному підприємстві, яке й може виступати замовником. Адже для іншого підприємства можуть існувати інші перспективи, не дивлячись на те, що вони мають однаковий профіль діяльності.

Наступним рівнем планування є **мезорівень**, тобто планування потреби в кадрах на рівні регіону.

Регіон у сучасному трактуванні ототожнюють з областю, і значно менше випадків, коли поняття регіону нині використовують для групи областей чи певної частини держави — східної, північної тощо.

Такий підхід, з одного боку, чіткіше пов'язує регіон з конкретними проблемами підготовки кадрів та джерелами фінансування, а з другого — звужує потенційні можливості кадрового замовлення як за професійно-кваліфікаційними ознаками, так і за чисельністю та можливостями фінансового забезпечення. Отож, регіональний аспект планування підготовки кадрів значною мірою визначається галузевою структурою регіону.

В той же час регіональні плани можуть суттєво розширюватися за своїм змістом при координації підготовки кадрів на макrorівні, тобто при втручанні уряду, зацікавлених міністерств та відомств. За такого втручання можна здійснити планування для низки регіонів, що мають спільні інтереси в підготовці кадрів. Зокрема, можна розробити зведений міжрегіональний план, який би відповідав інтересам територіальних органів влади та управління, а також по можливості відповідав запитам конкретного міністерства і радше вже являв план підготовки кадрів для певної галузі.

Важливим аспектом є планування **на мікрорівні**, тобто на рівні підприємств, промислово-фінансових груп тощо. Звичайно, кадрова політика конкретного суб'єкта господарювання залежить від кон'юнктури ринку, від того становища, яке займає підприємство серед конкурентів. Беззаперечний лідер конкурентних змагань може навіть при погіршенні кон'юнктури ринку дотримуватися обраної стратегії щодо клієнтів, своїх товарів та послуг, щодо кадрового забезпечення. Лідируючі позиції дозволяють будь-якому підприємству сміливо продовжувати діяти за встановленими процедурами та правилами. Інакше має себе почувати та діяти аутсайдер, або підприємство, для якого будь-яка зміна кон'юнктури ринку є сигналом для зміни напрямку діяльності, в тому числі й у кадровому забезпеченні. За таких обставин керівництво підприємства, угруповання будь-якого типу має змінити стратегію і тактику. Проте далекоглядні керівники будуть будувати свої кадрові плани на довгостроковій основі. Це означає передбачати, прогнозувати різноманітні зміни, а тому не захоплюватися підготовкою спеціалістів, виходячи з кон'юнктури сьогодення. Така робота щодо планування підготовки кадрів для корпорації має бути дуже зваженою, а тому фахівців потрібно готувати заздалегідь, бути готовими до зміни профілю підприємства або до суттєвої зміни його кадрової структури. Така зміна може відбутися і за професійним складом, і за кваліфікаційним.

Передбачення щодо такого роду перемін повинні відображатися в певних конкретних кроках, зокрема, у кооперації з іншими замовниками спеціалістів. Це свого роду диверсифікація ризику, що пов'язаний із інвестуванням в установи освітньої галузі. Кожен підприємець сміливіше вкладає кошти у ті напрямки, де вже присутні інші підприємці. Освіта є особливою галуззю, де вкладання коштів може бути абсолютно

вигідним. Однак, оскільки одне, навіть дуже потужне підприємство, не повинне фінансувати усі види підготовки та перепідготовки кадрів, остільки варто говорити про кооперацію всіх суб'єктів господарювання довкола провідних закладів освіти, незалежно від їх ставлення один до одного, від їх відносин у конкурентній боротьбі. Саме щодо освіти найзапекліші конкуренти зацікавлені у співпраці. Саме в освітній галузі вони повинні бути готові співпрацювати найтісніше, не дивлячись на визнання чи невизнання такого факту з їхнього боку. На таку співпрацю, навіть заочну, без будь-яких домовленостей, їх має спонукати саме конкуренція, жорстка і непримиренна. Адже кожен прагне отримати найкращі кадри. А це можливо зробити лише за умови, коли конкуренти будуть запрошувати випускників з одного найкращого вищого закладу освіти або з обмеженої їх кількості. Отже, при підготовці кадрів найвищого рівня ВНЗ може мати перспективу отримувати, принаймні, фінансову підтримку з боку майже усіх конкуруючих підприємств.

Провідну роль тут повинні відігравати ПФГ, які виступають основними замовниками на спеціалістів, а, крім того, розглядають широкий спектр професій та спеціальностей.

**Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку такі.** Необхідна гармонізація підготовки фахівців різних спеціальностей в університетах, особливо в технічних, з метою досягнення такого стану підготовки фахівців, який дозволить говорити про формування певної корпоративної культури і постійне перенесення її на підприємства та в організації. Подальші розвідки у цьому напрямі доцільно вести, по-перше, в сенсі вироблення відповідних схем співпраці ВНЗ з великими підприємствами; по-друге, в аспекті пошуку форм фінансування підготовки фахівців за визначеним спектром спеціальностей зі спільною корпоративною культурою; по-третє, в контексті інноваційного характеру розвитку економіки і розробленні адекватних засобів державного управління освітньою та виробничою сферами.

**Література:** 1. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку / За ред. акад. НАН України В. М. Гейця. — К.: Інст. екон. прогнозів.; Фенікс, 2003. — 1008 с. 2. Романовська Ю. Ю. Недержавна вища освіта в економічно розвинутих країнах світу / Ю. Ю. Романовська, О. О. Романовський. — К., 1997. — 37 с. 3. Романовський О. О. Хроніка вищої освіти США. — К., 1997. — 78 с. 4. Шкіль М. Тенденції і принципи дальшого розвитку вищої освіти / М. Шкіль, О. Романовський. // Освіта і управління. — 1999. — Т. 3. — №3. — С. 103 – 114. 5. Мороз А. Групові фактори впливу персоналу фінансових служб на ефективність співпраці підприємств // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Становлення фінансової системи України та проблеми її стабілізації: Щорічник наукових праць. Випуск XII (у двох частинах). — НАН України. Інститут регіональних досліджень. — Львів, 2000. — С. 303 – 305.

Стаття надійшла до редакції  
27.07.2004 р.

УДК 658.2/5

Ипполитова И. Я.

## СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ РЕСУРСОСБЕРЕЖЕНИЕМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

*The necessity of systematic approach application to resources saving management at an enterprise is grounded in the article. Purposes tree method is proposed as one of the resources saving methods. This method was used for enterprises of oil and gas complex. The priority of purposes of resources saving management at the enterprises of oil and gas complex was determined by means of Delphi technique and T. Saati's priority scale.*

В современных условиях перехода Украины на рыночные рычаги управления возрастает потребность в активизации целенаправленного управления процессами ресурсосбережения. Эффективное использование ресурсного потенциала предприятия в значительной степени зависит от умения и правильного подхода к управлению ресурсами. Недостаток последних оказывает существенное влияние на снижение объемов производимой продукции. Основными причинами недостаточности ресурсов для предприятий Украины являются нестабильность в поставках ресурсов (возникновение множества поставщиков, не всегда постоянных), а также в подходе к управлению предприятием. Поэтому в современных условиях хозяйствования особую значимость имеет со стороны руководства предприятия координация всех элементов производственной деятельности. При этом предприятие должно рассматриваться как система, а не как ряд изолированных друг от друга элементов. Таким образом, эффективное управление предприятием достигается через эффективное использование имеющихся в наличии ресурсов. Поэтому данное исследование управления ресурсосбережением на основе системного подхода будет проводиться в рамках эффективного управления предприятием.

Целью данной статьи является обоснование необходимости управления ресурсосбережением на основе системного подхода.

При использовании системного подхода предприятие (организация) представляется в виде целенаправленной системы — объединения в одно целое структурно-упорядоченных частей (элементов), каждая из которых обязательно обладает хотя бы одним свойством, обеспечивающим достижение цели системы [1]. С учетом этого подхода необходимо дать определение системы. Авторы [2; 3] считают, что система — это средство достижения целей. То есть управление предприятием как открытой организационно-экономической системой (ОЭС) является инструментом достижения целей.

Предприятие относится к системам открытого типа, деятельность которых направлена на взаимо-

действие с внешней средой. Основной процесс производства продукта или услуги невозможен без получения из внешней среды необходимых ресурсов, в свою очередь отклонения протекания процесса вызывают оперативную необходимость выработки целесообразных воздействий на внешнее окружение. Таким образом, существует прямая и обратная связи между внутренней и внешней средами предприятия [4].

Изменчивость рыночных условий оказывает существенное влияние на хозяйственную деятельность предприятия и, соответственно, на уровень потребления и сбережения им ресурсов, а это означает необходимость управления ресурсосбережением на этом предприятии. Неэффективность управленческих структур, технологическая и техническая отсталость слабо преодолевается предприятиями. В этих условиях эффективное использование ресурсов не может быть обеспечено автоматически. Необходимо целенаправленно управлять процессами ресурсосбережения. Низкая эффективность использования ресурсов на предприятиях Украины в настоящее время во многом связана с технологической отсталостью предприятий, значительным моральным и физическим износом основных производственных фондов. Однако это только одна сторона проблемы, которая упускает из виду проблему управления ресурсосбережением. Другой важной причиной обострения ресурсного дефицита является отсутствие на предприятиях целостной системы управления обеспечением ресурсами и их использованием, адаптированной к переходным условиям и некорректным рыночным отношениям [5].

В работах [5; 6; 7] авторами начато исследование проблемы управления ресурсосбережением на предприятии, однако предлагаемые подходы не достаточно полно описывают направления (сферы) управления ресурсосбережением и не рассматривают ресурсосбережение с позиции системного подхода. Кроме того, данные исследования не были ориентированы на исследование предприятий нефтегазового комплекса (НГК).

Ресурсосберегающая деятельность на предприятии включает в себя выявление затрат ресурсов, необходимости этих затрат, определение резервов экономии и условий их реализации. Поэтому входным моментом деятельности по экономии ресурсов в традиционной постановке есть анализ ресурсосбережения. С позиций системного подхода к управлению эффективностью использования ресурсов на предприятии следует использовать методы системного анализа применительно к предприятию как открытой ОЭС.

В условиях динамичных рыночных отношений существенное значение приобретает дифференциация целей, которые устанавливаются на отдельных временных этапах планирования ресурсосберегающей деятельности. Традиционный подход к оперативному управлению ресурсосбережением базируется на управлении по отклонениям. Оперативное управление на основе системного подхода основывается на системной декомпозиции целей предприятия как организационно-экономической системы.

Одним из методов исследования при использовании системного подхода является применение дерева целей. Дерево целей — это графическое изображение связи между целями различных уровней иерархии, построенное по принципу дедуктивной логики с применением эвристических процедур. Традиционно построение дерева целей начинается с формализации главной цели, которая может быть как качественной, так и количественной [9].

Для предприятий НГК данный подход приобретает все большее значение, поскольку в современных условиях хозяйствования функционирование и развитие этих предприятий обусловлено решением комплекса взаимосвязанных проблем. В первую очередь, это проявляется в сокращении объемов добычи топливно-энергетических ресурсов, снижении государственного финансирования геологической разведки месторождений и их разработки [10; 11]. Из этого вытекает ежегодный рост удельных затрат ресурсов в процессе добычи топливно-энергетических ресурсов, который проявляется в увеличении себестоимости, росте ресурсоемкости, добываемых ресурсов. Поэтому при принятии управленческих решений относительно снижения ресурсоемкости и, следовательно, с целью ресурсосбережения на предприятиях нефтегазового комплекса необходимо основываться на системном подходе.

Системность функционирования этих предприятий, которая базируется на следующих положениях (принципах), такова [12]:

- определение и детализация целей;
- определение приемов, способов деятельности, способствующих достижению этих целей;
- распределение задач по исполнителям и объединение их в управляемые группы;
- координация различных видов деятельности;
- обеспечение единства целей;
- установление эффективного контроля.

Автор данной статьи предлагает дополнительно включить в приведенный перечень дополнительные положения: учет взаимосвязи факторов внешней среды с деятельностью предприятия; учет их обратной связи.

На рисунке представлена декомпозиция целей предприятий НГК. Проведя декомпозицию целей предприятия, необходимо с помощью метода экспертных оценок оценить значимость целей. Для этого можно использовать метод анализа иерархий с построением единой шкалы для различных составляющих генеральной цели. Этот метод использует меру влияния каждой цели нижнего уровня на цели верхнего уровня или на конечную цель. Для этого применяют метод построения шкалы приоритетов Т. Саати [3], получаемой в результате высказывания суждений экспертами о мере различия между сравниваемыми объектами. Следовательно, для определения приоритетности целей предприятий НГК необходимо, чтобы эксперты заполнили матрицы парных сравнений, основываясь на своем опыте работы и знаниях, используя шкалу Саати, которая представлена в табл. 1.



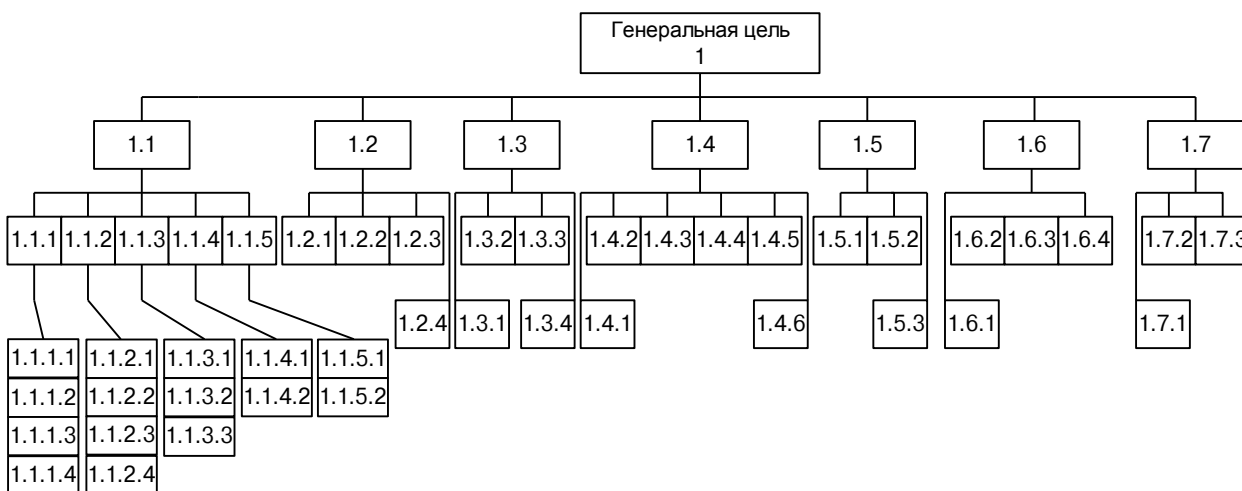


Рис. Дерево целей управления ресурсосбережением для предприятий нефтегазового комплекса

Таблица 1

**Шкала относительной важности Т. Саати**

Определение предпочтения одного объекта перед другим	Мера важности (значимости, предпочтения)
Равная важность (значимость). Нет предпочтения	1
Слабое превосходство по важности (значимости). Слабое предпочтение.	3
Существенное или сильное превосходство по важности (значимости). Сильное предпочтение	5
Очень сильное или значительное превосходство по важности (значимости). Очень сильное предпочтение	7
Абсолютное превосходство. Абсолютное предпочтение	9
Промежуточная оценка меры важности между соседними значениями	2,4,6,8

Для выбора приоритетности целей предприятий НГК составляются квадратные матрицы, размерность которых зависит от количества сравниваемых объектов. Такие матрицы составляются для каждого уровня иерархии целей предприятия. Мера предпочтения, выражаемая экспертами, согласно шкале Саати, может принимать значения от 1 до 9, если одна цель предпочтительнее другой. Кроме того, диагональные элементы такой матрицы равны единице. Для оценивания целей предприятий НГК были опрошены 15 экспертов, которых можно считать равнозначными по уровню опыта работы и которые занимают должности верхнего уровня руководства исследуемых предприятий (директоры, ведущие инженеры, главные инженеры, заместители директора по технологии, заместители директора по производству, заместители директора по капитальному строительству скважин и др.). С целью упрощения расчетов при обработке матриц парных сравнений применялась

обработка результатов на ПЭВМ с использованием программного продукта Expert Choice 2000. В табл. 2 представлена приоритетность целей для предприятий НГК, полученная при оценивании мнений экспертов. В данной таблице цели нижнего уровня показывают меру влияния каждой цели на цели последующего, более верхнего уровня. При этом сумма общего влияния целей каждого уровня составляет единицу.

Таблица 2

**Дерево целей управления ресурсосбережением предприятий НГК**

Уровень	Составляющие дерева целей	Приоритетность
Генеральная цель — снижение ресурсоемкости предприятий НГК		
1.1	Эффективность использования наличных ресурсов предприятия	0,129
1.1.1	Эффективное использование материальных ресурсов предприятия	0,455
1.1.1.1	Эффективное использование материалов	0,632 <sup>1</sup>
1.1.1.2	Эффективное использование вспомогательных материалов	0,087
1.1.1.3	Эффективное использование запасных частей	0,206
1.1.1.4	Эффективное использование собственн добытых топливных ресурсов	0,075
1.1.2	Эффективное использование трудовых ресурсов предприятия	0,108
1.1.2.1	Эффективное использование управленческого потенциала предприятия	0,625
1.1.2.2	Эффективное использование потенциала менеджеров среднего уровня предприятия	0,236
1.1.2.3	Эффективное использование потенциала менеджеров нижнего уровня предприятия	0,045

Продолжение табл. 2

Окончание табл. 2

Уровень	Составляющие дерева целей		Приоритетность
	1.1.2.4	Эффективное использование потенциала рабочих	0,093
	1.1.3	Эффективное использование финансовых ресурсов предприятия	0,283
	1.1.3.1	Эффективное использование собственных ресурсов предприятия	0,714
	1.1.3.2	Эффективное использование заемных ресурсов предприятия	0,143
	1.1.3.3	Эффективное использование привлеченных ресурсов предприятия	0,143
	1.1.4	Эффективное использование топливно-энергетических ресурсов предприятия	0,038
	1.1.4.1	Эффективное использование топливных ресурсов предприятия	0,75
	1.1.4.2	Эффективное использование энергетических ресурсов предприятия	0,25
	1.1.5	Эффективное использование информационных ресурсов предприятия	0,116
	1.1.5.1	Эффективное использование входящей информации предприятия	0,75
	1.1.5.2	Эффективное использование внутренней информации предприятия	0,25
1.2	Снижение себестоимости реализованной продукции		0,032
	1.2.1	Снижение материальных затрат	0,656
	1.2.2	Снижение трудоемкости	0,205
	1.2.3	Снижение фондоемкости	0,106
	1.2.4	Снижение прочих затрат	0,032
1.3	Увеличение доходов от всех видов деятельности на предприятии		0,064
	1.3.1	Увеличение доходов от операционной деятельности	0,666
	1.3.2	Увеличение доходов от финансовой деятельности	0,110
	1.3.3	Увеличение доходов от инвестиционной деятельности	0,191
	1.3.4	Увеличение доходов от прочих доходов	0,032
1.4	Реализация организационных мероприятий по ресурсосбережению на предприятии		0,106
	1.4.1	Организация контроля за использованием ресурсов	0,114
	1.4.2	Организация контроля за технологическим режимом	0,135
	1.4.3	Организация контроля качества оборудования	0,214
	1.4.4	Организация мониторинга ресурсосбережения	0,304
	1.4.5	Организация контроля профессионального соответствия персонала	0,061
	1.4.6	Организация обучения персонала	0,172
1.5	Привлечение инвестиций для развития предприятий НГК		0,042
	1.5.1	Привлечение инвестиций для разработки новых ресурсосберегающих технологий	0,371
	1.5.2	Привлечение инвестиций для геологоразведки месторождений	0,297
	1.5.3	Привлечение инвестиций для совершенствования структуры управления предприятием	0,332

Уровень	Составляющие дерева целей		Приоритетность
1.6	Реализация ресурсосберегающих технологий		0,454
	1.6.1	Применение новых технологий при геологоразведке месторождений	0,652
	1.6.2	Применение новых технологий при разработке месторождений	0,208
	1.6.3	Применение новых технологий при бурении скважин	0,101
	1.6.4	Применение новых технологий при бурении скважин	0,038
1.7	Мотивация ресурсосбережения на предприятиях НГК		0,172
	1.7.1	Заинтересованность управленческого персонала в ресурсосбережении	0,620
	1.7.2	Мотивация поставщиков ресурсов в ресурсосбережении	0,056
	1.7.3	Мотивация персонала предприятий НГК	0,324

Как видно из табл. 2, наиболее приоритетными являются цели 1.6, 1.7, 1.1, 1.4., а именно — реализация ресурсосберегающих технологий, мотивация ресурсосбережения на предприятиях НГК, эффективное использование наличных ресурсов предприятия, организация мероприятий по ресурсосбережению. Указанные направления составляют около 86% достижения генеральной цели предприятия. И это не является случайным, поскольку применение ресурсосберегающих технологий влечет за собой снижение себестоимости как при геологической разведке месторождений, при строительстве скважин, разработке месторождений, так и при добыче топливно-энергетических ресурсов. Кроме того, следствием снижения затрат на добычу этих ресурсов будет повышение доходов предприятий НГК. В свою очередь, учет мотивационной компоненты ресурсосбережения приведет к более полному и эффективному использованию ресурсов и, следовательно, снижению ресурсоемкости добычи топливно-энергетических ресурсов. На снижение ресурсоемкости на предприятиях НГК также оказывает влияние своевременная организация мероприятий по ресурсосбережению.

Новым научным результатом является применение управления ресурсосбережением на основе системного подхода для предприятий НГК. Построенное дерево целей (см. табл. 2) может быть использовано для принятия управленческих решений по снижению ресурсоемкости исследуемых предприятий.

Таким образом, при управлении ресурсосбережением на основе системного подхода необходимо руководствоваться его инструментами, такими, как системная декомпозиция целей предприятия, как организационно-экономическая система. При организации управления ресурсосбережением на предприятии необходимо учитывать приоритетность поставленных целей, но при этом не уменьшать значимость остальных целей, поскольку незначимых целей у предприятия, с точки зре-

ния ресурсосбережения, не существует. В последующих исследованиях будет разработан комплекс мероприятий, позволяющий реализовать поставленные цели для снижения ресурсоемкости предприятий НГК, то есть будет построено "дерево" способов достижения поставленных целей и определены необходимые для этого ресурсы.

**Литература:** 1. Системный анализ в экономике и организации производства: Учебник для вузов / Под общ. ред. С. А. Валуева, В. И. Волковой. — Л.: Политехника, 1991. — 396 с. 2. Перегудов Ф. И. Введение в системный анализ / Ф. И. Перегудов, Ф. Л. Тарасенко. — М.: Высшая школа, 1989. — 366 с. 3. Лямец В. И. Системный анализ / В. И. Лямец, А. Д. Тевяшев. — Харьков: ХТУРЭ, 1998. — 252 с. 4. Пономаренко В. С. Механизм управления предприятием: стратегический аспект / В. С. Пономаренко, Е. Н. Ястремская, В. М. Муховский. — Харьков: Изд. ХГЭУ. — 2002. — 252 с. 5. Иванов Н. И. Ресурсообеспечение промышленных предприятий / Н. И. Иванов, А. В. Бреславцев, Л. Г. Хижняк; [Под ред. Иванова Н. И. — Донецк: ИЭН, 1999. — 356 с. 6. Конищева Н. И. Ресурсосбережение: эколого-экономический аспект / Н. И. Конищева, Н. А. Кушнирович, Л. В. Рожкова, Р. И. Безверхова. — К.: Наукова думка, 1992. — 212 с. 7. Соколовская Г. А. Ресурсосбережение на предприятиях / Г. А. Соколовская, Т. С. Сигарева. — М.: Экономика, 1990. — 156 с. 8. Балашова Р. И. Оценка эффективности деятельности предприятий Донецкой области на основе анализа показателей ресурсосбережения // Сб. научных трудов докторантов, аспирантов и соискателей "Экономические проблемы и перспективы стабилизации экономики Украины". — Донецк: ИЭП НАН Украины, 1997. — С. 102 – 107. 9. Афанасьев Н. В. Управление развитием предприятия / Н. В. Афанасьев, В. Д. Рогожин, В. И. Рудыка. — Харьков: Изд. Дом "ИНЖЭК", 2003. — 312 с. 10. Іпполітова І. Я. Процес ресурсозбереження як складова ефективного управління нафтогазовидобувними підприємствами // Економіка промисловості. — 2002. — №2. 11. Афанасьев Н. В. Аспекти ресурсозбереження на підприємствах нафтогазової галузі в умовах транзитивної економіки / М. В. Афанасьев, Л. І. Телішевська, І. Я. Іпполітова // Економіка промисловості. — 2002. — №4. — С. 112 – 118. 12. Беляева А. А. Системология организации / А. А. Беляев, Э. М. Коротков. — М.: ИНФРА-М, 2000. — 152 с.

*Стаття надійшла до редакції  
22.06.2004 р.*

УДК 658.310.8.012.32

**Доровської О. Ф.**

## МІСЦЕ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В ПОЛІТИЦІ ПІДПРИЄМСТВА

*In the article the role and position of personnel policy in business strategy are shown. The main stages of effective personnel policy organization and staff planning methods are determined.*

Зміни, що відбуваються в економіці України, все більше потребують від керівників підприємств вміння передбачати перспективи, приймати обґрунтовані стратегічні рішення. Нові економічні умови ставлять підпри-

ємство у принципово нові відносини як у відношенні до зовнішнього середовища: з органами державної влади, податковими органами, виробничими партнерами, так і усередині підприємства зі своїми працівниками та акціонерами [1]. Нестабільність економічного становища та збільшена складність управління приводять підприємства до необхідності уважно вивчати та впроваджувати різні варіанти стратегічного розвитку. В умовах трансформації економіки це завдання особливо актуальне, оскільки тільки ясне передбачення цілей діяльності підприємства, їх своєчасне коригування відповідно до змін зовнішнього середовища, чіткий розподіл ресурсів, тобто все те, чим займається стратегічне управління, може забезпечити успіх підприємства.

Мета даної статті — визначити роль і місце кадрової політики в політиці підприємства, основні етапи формування напрямків розробки ефективної кадрової політики та методів планування персоналу.

У процесі стратегічного управління особливу увагу слід приділяти проблемам, пов'язаним з трудовими ресурсами, враховуючи те, що всі види ресурсів (технічні, технологічні, організаційні, економічні та фінансові) приводяться в дію не інакше, як за допомогою праці робітників. Активність персоналу визначає ефективність функціонування підприємства. На підприємствах зі стратегічно-орієнтованою концепцією управління потрібно дотримуватися випереджального розвитку персоналу у відношенні до розвитку підприємства.

Стратегія управління трудовими ресурсами залежить від стратегії розвитку підприємства через філософію або місію, організаційну культуру, зовнішнє оточення і внутрішні фактори, цілі, прогнозування і стимулювання, плани розвитку, контроль і оцінку дій. Стратегія управління персоналом підприємства в умовах трансформаційної економіки містить у собі: підбір персоналу з плануванням можливості використання персоналу відповідно до вимог цілей підприємства; оцінку вмінь, навичок, досвіду, знань колективу; оцінку потенціалу управлінського персоналу; розвиток і навчання персоналу, відшкодування витрат праці у вигляді заробітної плати та участі у прибутках, отриманих у результаті господарської діяльності підприємства.

Продуктивність праці, мотивація і творчий потенціал персоналу є конкурентними перевагами, багато в чому визначальними в успіху стратегії, спрямованої на розвиток підприємства. Різноманітність і широке використання таких понять, як менеджмент персоналу, управління персоналом, кадровий менеджмент, управління трудовими ресурсами, показує, що питання управління входять у систему організаційної поведінки, управління і прогнозування та жорстко зв'язані з основними цілями і стратегією підприємства.

Ринкова економіка з розмаїттям форм власності висуває особливі вимоги до управління персоналом, найважливішою з яких є максимально ефективно використання кадрового потенціалу. Для того

щоб цього досягти, потрібна чітка кадрова політика та раціональні методи кадрового планування.

Кадрова політика є частиною політики підприємства і повинна цілком відповідати концепції його розвитку. Під кадровою політикою правомірно розуміти формування стратегії кадрової роботи і планування персоналу, встановлення цілей і завдань, визначення наукових принципів підбору, розміщення і розвитку персоналу, вдосконалювання форм і методів роботи з персоналом у конкретних умовах того чи іншого періоду розвитку підприємства.

Призначення кадрової політики — вчасно формулювати цілі відповідно до стратегії розвитку підприємства, ставити проблеми і завдання, знаходити способи й організувати досягнення цілей.

Як і стратегія розвитку підприємства в цілому, кадрова політика та методи кадрового планування розробляються з урахуванням внутрішніх ресурсів, традицій підприємства і можливостей, наданих зовнішнім середовищем.

Місце і роль кадрової політики в політиці підприємства наведені на рис. 1 [2].

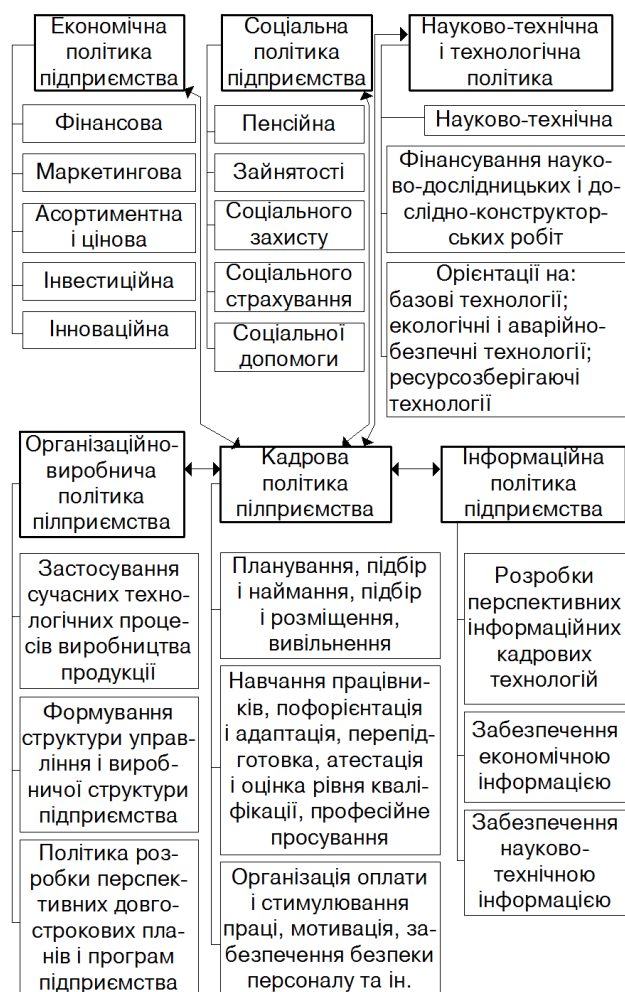


Рис. 1. Місце і роль кадрової політики в політиці підприємства

Тривалий час персонал розглядався як інертний інструмент, що очікує вказівок, твердої регламентації і контролю своїх дій [3]. Падіння виробництва в Україні призвело до різкого зниження нагромадження економічного, науково-технічного і кадрового потенціалу. При високому рівні інфляції 90-х років і розірванні виробничих зв'язків у найбільш жалюгідному стані опинились високотехнологічні галузі машинобудування, металургії, радіоелектроніки.

Низький платоспроможний попит на наукомістку продукцію привели до розірвання зв'язків між науковими і промисловими підприємствами, відсутності попиту на висококваліфікований персонал, науково-технічних фахівців і збільшення відтоку за рубіж талановитих і перспективних працівників [3].

Виправити таку тенденцію можна шляхом активізації творчого потенціалу працівників, забезпечивши зацікавленість структурними перетвореннями в економіці і розробляючи цілеспрямовану кадрову політику та ефективні методи кадрового планування.

Кадрова політика тісно зв'язана з усіма областями виробничої політики підприємства. Прийняття рішень в області кадрової політики відбувається у всіх комплексних функціональних підсистемах: управлінні науково-технічною діяльністю, виробництвом, економічною діяльністю, персоналом підприємства.

Прийняті рішення в області кадрової політики впливають на рішення всіх комплексних функціональних підсистем підприємства, оскільки будь-яка стратегія підприємства базується на людських ресурсах, а зміни в інших підсистемах управління відбуваються тільки тоді, коли створені умови з точки зору їхньої забезпеченості кваліфікованим та компетентним персоналом.

Основні етапи формування кадрової політики підприємства показано на рис. 2.

Враховуючи те, що головною метою кадрової політики є забезпечення цих функціональних підсистем, системи управління і виробничої системи підприємства необхідними працівниками, то очевидно, що рішення з питань наймання, оцінки, трудової адаптації, стимулювання і мотивації, навчання, атестації, організації праці і робочого місця, використання персоналу, планування просування у службовій діяльності, управління кадровим резервом, управління нововведеннями в кадровій роботі, вивільнення персоналу, визначення стилю керівництва сильно впливають на прийняття рішень в області господарської політики підприємства, наприклад, в області науково-технічної, економічної, зовнішньоекономічної діяльності і т. д.

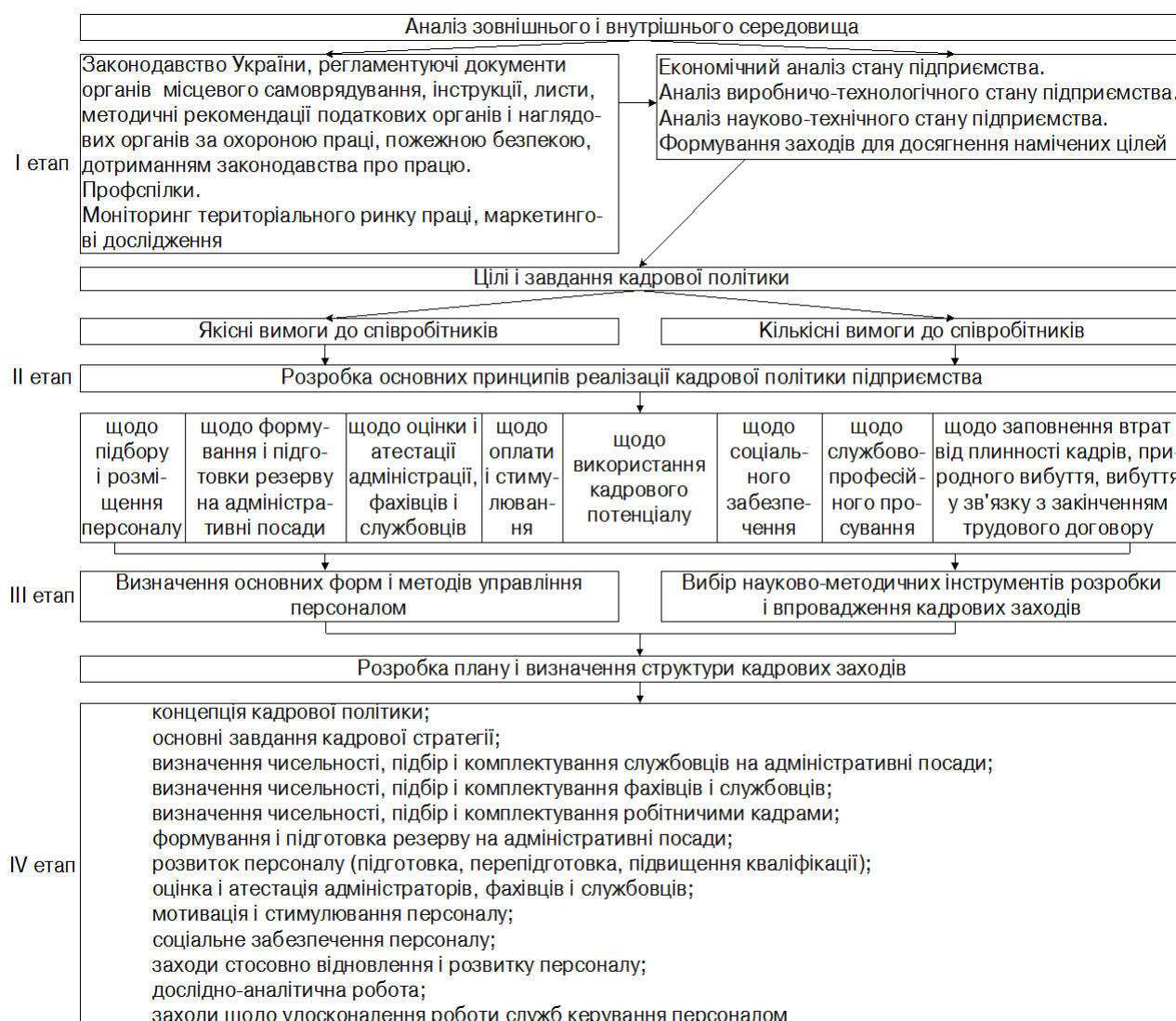


Рис. 2. Основні етапи формування кадрової політики підприємства

Для підприємства основними напрямками розробки ефективної кадрової політики та методів планування персоналу є: проведення маркетингової діяльності в області персоналу; планування потреби підприємства в персоналі; прогнозування створення нових робочих місць з урахуванням упровадження нових технологій; організація залучення, підбору, оцінки й атестації персоналу; підбір і розміщення персоналу; розробка систем стимулювання і мотиваційних механізмів підвищення зацікавленості і задоволеності працею, оплати праці; раціоналізація витрат на персонал підприємства; розвиток персоналу з метою вирішення не тільки сьогодишніх, але і майбутніх завдань підприємства на основі удосконалювання систем навчання, службового просування працівників і підготовки резерву для висунування на керівні посади.

Таким чином, актуальність відображених проблем визначається, по-перше, необхідністю під час трансформації економіки окреслити місце кадрової

політики в стратегії підприємства, по-друге, повільна перебудова промисловості і те складне становище, у якому перебуває більшість промислових підприємств, потребує формування ефективних методів кадрового планування, оскільки саме наявність на підприємстві висококваліфікованих кадрів, їх раціональне використання є одним з головних чинників упровадження новітніх технологій і виходу підприємств з кризи.

**Література:** 1. Виноградський М. Д. Менеджмент в організації: Навч. посібник / М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова. — К.: "Кондор", 2002. — 654 с. 2. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. — М.: ИНФРА-М, 2002. — 638 с. 3. Железцов А. Трудовые ресурсы организации в современных условиях // Маркетинг. — 2003. — №2 (69). — С. 10 – 21.

## ОЦІНКА ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМСТВА НА БАЗІ АНАЛІТИЧНИХ КОЕФІЦІЄНТІВ

*An objective of the article is definition the nature and the essence of financial stability rating on the basis of analytical coefficients and the study of historical development and appearance reasons of this rating, as well as analysis of advantages and disadvantages of present methodologies, substantiation of the need for solving the problem, and requirements concerning the system of financial coefficients with relation to effectiveness of financial stability rating at the enterprise.*

Головною проблемою ефективного функціонування підприємств України сьогодні є відсутність такої комплексної системи оцінки фінансової стійкості, яка б дійсно допомагала керівництву підприємства виявляти "больові точки" та приймати правильні управлінські рішення.

Для того щоб бути реалізованим у ході аналізу і контролю, поняття "фінансова стійкість" повинно бути формалізовано у вигляді системи показників. Саме вони є важливим інструментом оцінки, планування та управління діяльністю підприємств.

За останні роки питання оцінки фінансової стійкості підприємства знайшли своє відображення в роботах західних вчених — Лю Лі, Хелферта Е., Де Ковні Ш., Такі К., Роуза П. С., Уайтинга Д. П., українських і російських дослідників — Балабанової І. Т., Кизима М. О., Кондратьєва О. В., Маслеченкова Ю. С., Панової Г. С., Уткіна Е. А., Черкесова В. Е., Ширінської Е. Б.

У наукових колах України дослідження цієї проблеми висвітлені в роботах Коробова М. Я., Лапішко М. Л., Поддєрьогіна А. М. та ін.

Кожне економічне явище, кожен процес виражається не одним, не розрізненим, а цілим комплексом взаємопов'язаних показників, які використовуються як для оцінки результатів діяльності підприємств та їх структурних підрозділів, так і для регулювання процесів виробництва, розподілу та споживання.

Історія становлення аналізу фінансової стійкості за допомогою коефіцієнтів є досить тривалою. Ще Евклід за 300 років до нової ери згадував у своїх працях про подібний аналіз. Що ж стосується доповнень до цієї ідеї — оцінки фінансової стійкості, то, на думку більшості західних істориків, це сталося в другій половині XIX століття. Називають і дві основні причини. Першою причиною був швидкий розвиток корпорацій як основної форми організації бізнесу, в результаті чого сталося відокремлення функції володіння компанією від функції оперативного

управління нею. Другою причиною було посилення значимості фінансових інститутів, що відігравали ключову роль у забезпеченні компаній капіталом та поточними грошовими ресурсами, а також у фінансовому супроводі комерційних операцій. Таким чином, виникла потреба в розробці двох принципово різних груп показників. Показники першої групи призначалися для цілей оперативного управління і повинні були характеризувати рентабельність даного підприємства. Показники другої групи потрібні були, перш за все, для характеристики кредитоспроможності компанії.

У вітчизняній практиці оцінка фінансової стійкості підприємства за допомогою аналітичних коефіцієнтів почала поширюватися порівняно недавно — з початку 90-х років. Поштовхів до цього було декілька: посилення англо-американського впливу на процеси змін системи бухгалтерського обліку та аналізу, поширення перекладної літератури з питань обліку, аудиту та фінансового менеджменту, різке збільшення кількості самостійних підприємств, суттєве зростання невизначеності відносно фінансового стану діючих та потенційних контрагентів тощо. Не можна сказати, що підхід до аналізу майнового та фінансового стану за допомогою коефіцієнтів був чимось принципово новим для вітчизняної практики, однак певний елемент новизни був присутній і, більш того, інколи призводив до деяких непорозумінь щодо доцільності такого аналізу. Причин тому було декілька. По-перше, багато коефіцієнтів було взято із західної літератури без будь-яких коментарів або мінімальної інтерпретації до специфіки функціонування українських підприємств в дуже нестійкому економічному та політичному середовищах. По-друге, на відміну від західної практики, якій відомі десятки аналітичних коефіцієнтів, однак при проведенні реального аналізу вони відбираються в розрахунок на певне коло користувачів, вітчизняні аналітики найчастіше пропонують практикам розраховувати всі можливі коефіцієнти "загальним скопом", що нерідко призводить до множинності розрахунків та відсутності розуміння мети подібних розрахунків. По-третє, аналіз за допомогою коефіцієнтів завжди має на увазі їх порівняння. Аналітичні показники та коефіцієнти, що розглядаються ізольовано, "беззахисні", а часто і просто безглузді, вони набувають змісту лише в тому випадку, коли є можливість їх порівняння в просторово-часовому аспекті [1].

Слід звернути увагу на недоліки застосування такого аналізу, а саме — складність щодо остаточного висновку про стан підприємства, оскільки загальна картина за показниками часто неоднорідна. Так, якщо за одним параметром підприємство має досить непоганий вигляд, то за іншими може вражати своїми задовільними показниками. Це своєрідний дестабілізуючий фактор, який лише посилює суб'єктивність думки самого аналітика, тобто його схильність вважати певний параметр домінуючим або брати його до уваги меншою мірою.

Перевагами ж цього аналізу слід вважати його методологічну прозорість. Обрахунок вищенаведених показників не потребує спеціальних математичних знань, і будь-яка особа, що достатньою мірою володіє економічною термінологією, здатна розібратися у значенні показників. Ця простота робить прийом коефіцієнтів "наймасовішим". Інша сильна перевага цього підходу — велика інформаційна ємкість. Перелік показників за потребою дасть відповідь на питання майже з усіх аспектів діяльності підприємства. Особливо він цінний для його керівництва та внутрішнього контролю, оскільки регулярний та послідовний розгляд усіх характеристик дасть змогу ще на ранніх етапах виявити слабкі місця в діяльності підприємства і вчасно вжити необхідних заходів [2].

У внутрішньому аналізі багато фірм застосовують систему коефіцієнтів та стандартів, спираючись на яку вони приймають управлінські рішення, що стосуються діяльності компаній, її доходів та очікувань акціонерів. Фірма "Дюпон" була однією з перших, що пішли таким шляхом — це було практично сто років тому. Ще тоді компанія опублікувала графік, котрий показував результати та взаємозв'язок рішень у цих галузях, побудувавши, таким чином, першу модель своєї комерційної діяльності [3].

На сьогоднішній день в сучасній теорії та практиці оцінки фінансової стійкості підприємств відомо понад двісті відносних аналітичних показників, які можна розраховувати на основі фінансової звітності. Але фінансовий аналітик не повинен намагатися розраховувати все, що можливо. Досвід показує, що декілька правильно вибраних коефіцієнтів містять потрібну інформацію. Користь кожного конкретного коефіцієнта суворо визначена метою аналізу, тому спочатку необхідно з'ясувати, з погляду якого користувача він виконується, його мету та регламентовані або рекомендовані кількісні значення показників.

Показники оцінки фінансової стійкості підприємства для вивчення об'єднуються в групи. У зв'язку з цим в останні роки в літературі опубліковано ряд методик вітчизняних та зарубіжних науковців, у яких представлені різні погляди щодо цього питання.

Проаналізувавши існуючі методики, можна зробити висновок, що майже всі вони мають декілька недоліків. Перший недолік — відсутність або недостатне обґрунтування межових значень більшості з розглянутих показників. Динаміка росту показника сама по собі ні про що не говорить, бо відсутня єдина база порівняння. Так, можна зробити висновок, що стан підприємства покращується, однак кількісної характеристики він не дає. У зв'язку з цим будь-які рекомендації з підвищення фінансової стійкості підприємства не мають аргументації і можуть бути вироблені тільки за допомогою експертних оцінок. Порівняння ж показників підприємства, що розглядається з іншим підприємством, передбачає знаходження еталону. Другий недолік — те, що більшість методик

схильні до використання термінології та показників, прийнятих в зарубіжних фірмах. Таке прагнення цілком природно при формуванні нових економічних відносин. Однак тут слід враховувати, що просте копіювання інформаційної бази може призвести до значного перекручення вихідних даних, так як вітчизняна звітність і та, яка прийнята в міжнародній практиці, — мають суттєву різницю. І третій недолік — багато методик розглядають або не всі сторони діяльності підприємства, або припускають детальний розгляд окремих її моментів. У першому випадку дається неповна картина фінансового стану підприємства, в другому виникає потреба в проведенні значної кількості розрахунків, і, відповідно, потрібна більш детальна інформація, що не завжди прийнятно.

Наявність великої кількості методик передбачає і широкий спектр показників, які використовуються для оцінки фінансової стійкості підприємства. Іноді вони, по суті, мало відрізняються один від одного й значною мірою дублюють інформацію або передбачають поглиблене вивчення якої-небудь вузької сфери діяльності підприємства. Слід враховувати, що на процес формування системи показників великий вплив здійснює досвід країн з розвинутим ринком. Відомо, що в різних країнах одні й ті ж самі показники іноді мають різні назви, і, крім того, існують відмінності в назвах більшості показників із-за особливостей перекладу.

Також, на думку автора, існуючі методології оцінки фінансових результатів, розроблені в попередні роки, при можливості та доцільності використання деяких окремих їх моментів не підходять для головної мети оцінки фінансової стійкості підприємства. Досить сказати, що суттєвим недоліком такої оцінки є те, що в процесі аналізу можна виявити, чи виконані планові показники, але не можна оцінити способи досягнення заданого стану, що, звісно, є вирішальним при аналізі фінансової стійкості.

Так, відмінності в методичних підходах і наявність великої кількості показників призводять до певних труднощів та розбіжностей при намаганнях встановити фінансові позиції підприємства. Розрахунки носять суб'єктивний характер, що призводить до відповідних диспропорцій у формуванні активів підприємства та їх джерел. Це залишає певний відбиток на характері відносин підприємства з різними фінансовими інститутами, що, в свою чергу, відображається на процесі виробництва. Нестача власних активів, а також відсутність кредитів примушує багато підприємств зменшувати обсяги випуску продукції, що впливає на ринкову кон'юнктуру і в цілому — на економіку країни [4].

Враховуючи викладене, автор пропонує сформулювати вимоги, яким повинна відповідати система фінансових коефіцієнтів з точки зору ефективності оцінки фінансової стійкості підприємства:

1. Фінансові коефіцієнти повинні бути максимально інформативними і давати цілісну картину фінансової стійкості підприємства.

2. В економічному змісті фінансові коефіцієнти повинні мати однакову спрямованість (зростання коефіцієнта означає покращення фінансового стану).

3. Для всіх фінансових коефіцієнтів повинні бути вказані нормативи мінімально задовільного рівня або діапазону змін.

4. Фінансові коефіцієнти повинні розраховуватися тільки за даними публічної бухгалтерської звітності підприємств.

5. Фінансові коефіцієнти повинні давати можливість проводити рейтингову оцінку підприємства як в просторі (порівняно з іншими підприємствами), так і в часі (за ряд періодів) [5].

Таким чином, на сьогоднішній день постає важливе питання про розробку такої методики оцінки, яка б давала чітке уявлення про існуючий фінансовий стан підприємства, середовище, в якому воно функціонує, вимагала мінімум загальнодоступної інформації, висвітлювала б усі сторони діяльності підприємства і могла б бути основою для виробітку рекомендацій щодо прийняття заходів для подальшого підвищення його фінансової стійкості.

**Література:** 1. Ковалев В. В. Введение в финансовый менеджмент. — М.: Финансы и статистика, 1999. — 768 с. 2. Петриченко Л. Ю. Критерії стійкості комерційного банку // *Фінанси України*. — 2000. — №7. — С. 128 – 135. 3. Хельферт Э. Техника финансового анализа. — М.: Аудит, 1996. — 664 с. 4. Чупис А. В. Финансовое положение предприятия (оценка, анализ, планирование) / А. В. Чупис, А. М. Царенко, О. Л. Кашенко, С. Н. Закоморный, В. А. Борисова. — Сумы: Сумской государственной университет, Университетская книга, 1998. 5. Шеремет А. Д. Методика финансового анализа / А. Д. Шеремет, Р. С. Сайфулин. — М.: ИНФРА-М, 1995. — 172 с.

*Стаття надійшла до редакції  
27.07.2004 р.*

УДК 631.16:336.2:631.145 **Худавердієва В. А.**

## ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОПОДАТКУВАННЯ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

*The essence of tax policy as an inalienable constituent of recovery the recession is examined. The objective necessity of carrying out tax reform aimed at optimizing the tax payments of enterprises and increasing the profitability is motivated. Basic measures for the improvement of taxation of agricultural commodity producers are detesmined.*

Сільськогосподарське виробництво — одна з найважливіших галузей народного господарства. І ця га-

лузь, незважаючи на незначне зростання виробництва, знаходиться у кризовому стані. Кризовий стан аграрного сектору України, крім багатьох інших причин, зумовлений ще й непристосованою до особливостей АПК податковою системою.

*Актуальність цієї теми пов'язана з не вирішеністю окремих теоретичних, методологічних та практичних питань аналізу податкових відносин — передумови створення ефективної системи оподаткування. Діюча система оподаткування стримує розвиток вітчизняного виробника сільськогосподарської продукції, оскільки вона має фіскальну спрямованість, що зумовило високий податковий тиск і постійне адміністративне втручання податкових органів у господарську діяльність суб'єктів підприємництва.*

Такий стан вимагає перегляду існуючих податкових принципів, обґрунтування оптимального податкового рівня, прийнятого для всіх учасників податкового процесу.

Вагомий внесок в дослідження питань теорії та практики функціонування ефективного механізму податкового регулювання економіки зробили як зарубіжні вчені-економісти (Ф. Бекон, С. Брю, Т. Гоббс, Д. Кейнс, Ф. Кене, А. Лаффер, К. Маркс, Д. Рікардо, А. Сміт), так і вітчизняні (В. В. Буряковський, О. Д. Василик, М. П. Кучерявенко, І. Ф. Родіонова, В. М. Федосов та інші вчені).

Однак, незважаючи на чисельні наукові розробки, проблема удосконалення системи оподаткування сільськогосподарських підприємств не отримала системного розв'язання, а тому й надалі залишається актуальною, продовжує залишатися предметом дослідження.

Провідною і визначальною метою даної статті є те, що нинішня економічна ситуація в Україні потребує висвітлення ролі діючої в умовах ринкових відносин податкової системи, та її впливу (позитивного або негативного) на діяльність сільськогосподарських товаровиробників. Непослідовність і некомплексність ринкових реформ в Україні разом з об'єктивними чинниками зумовили негативні наслідки, а саме: значне скорочення обсягів виробництва та зниження життєвого рівня населення. Тому, ми вважаємо, необхідним приділити увагу проблемі визначення і впровадження в життя ефективної системи оподаткування.

Основна причина важкого фінансового стану аграрного сектору економіки полягає не у високих податкових платежах, а у великих витратах сільського господарства внаслідок диспаритету цін. Навіть повна відміна податків і відрахувань у позабюджетні фонди не компенсує збитків від диспаритету цін.

Необхідна жорстка державна дисципліна цін, яка дозволить кожній галузі одержати відповідну частку в доходах і залишити аграрному виробництву необхідні фінансові ресурси для його розвитку. Без виведення з кризового стану сільського господар-



ства, виробництва необхідних обсягів якісної й доступної за цінами продукції харчування та сировини для легкої і харчової промисловості подолати кризу в економіці України неможливо.

Різкий спад сільськогосподарського виробництва, постійне поглиблення диспаритету цін (в 1990 – 1999 роки темпи зростання цін на промислову продукцію та послуги для сільського господарства майже у 6 разів перевищили зміни цін на сільськогосподарську продукцію) й значне розширення бартерних операцій, недостатня державна підтримка цін і доходів сільськогосподарських товаровиробників призвели до сталої збитковості сільськогосподарського виробництва.

Отже, потрібно створити такі цінові відносини, які б забезпечили прибутковість сільськогосподарських товаровиробників. Узагальнення практики в регіонах та зарубіжний досвід свідчать, що чим точніше визначається ціна за стадіями виробництва, тим реальніше виражається конкретний вартісний внесок кожного з учасників у створення продукції і, відповідно, точніше відбивається відтворювальний процес. Зберігає своє практичне значення, особливо для формування цін пропозицій, використання нормативних методів попереднього розрахунку. Тому концептуальною основою державної політики в аграрному секторі повинне бути, з одного боку, декларування принципу вільного ціноутворення, яке пристосовується до платіжного способу, а з другого — застосування механізму регулювання цін пропозицій, в тому числі визначення рівня цільових гарантованих (захисних), заставних та інших цін.

Об'єктивна база використання зазначених цін рухома. При дефіциті продукції вона визначається середніми витратами виробництва і реалізації в гірших природноекономічних умовах. У міру подолання дефіцитності ціни відповідають витратам у середніх та більш кращих умовах.

У нинішніх умовах при збереженні пільг сільськогосподарським товаровиробникам і з урахуванням пропозицій, передбачених у проекті Податкового кодексу, можна зберегти податки, які застосовуються в аграрному виробництві, але внести зміни в діючу систему з метою стимулювання інвестиційної діяльності. Фіскальна функція держави в галузі сільського господарства в подальшому повинна бути зведена до мінімального рівня, що в сукупності з іншими методами регулювання може сприяти стабілізації цін і доходів галузі.

Ситуація зі сплатою податків суттєво змінилася в 1999 році завдяки введенню фіксованого сільськогосподарського податку (Закон України "Про фіксований сільськогосподарський податок" від 17 грудня 1998 року №320), значно скоротилося податкове навантаження на сільськогосподарських товаровиробників [4]. Якщо в 1997 і 1998 роках вони повинні були сплачувати 91 грн. з розрахунку на 1 га сільськогосподарських угідь, то в 1999-му — тільки 38 грн. Внаслідок

зниження податкового навантаження підвищився рівень сплати податків. Якщо в 1997 році сплачувалось 34,1%, в 1998 — 40,4, то в 1999 — 65,3%.

Пропонується вдосконалити механізм утримання податку на прибуток від виробництва і переробки сільськогосподарської продукції аграрними підприємствами індустріального типу. Доцільно звільнити їх від цієї частини податку на прибуток аналогічно іншим організаційно-правовим формам господарювання, які виробляють і переробляють сільськогосподарську продукцію. Така необхідність обґрунтовується насамперед тим, що, з точки зору державної підтримки, всі аграрні товаровиробники, в тому числі й індустріального типу, знаходяться в однаковому економічному становищі.

Підприємства з переробки сільськогосподарської продукції індустріального типу здійснюють виробництво в складніших умовах, їм важче перейти від планової системи забезпечення до ринкових відносин. Вони обмежені основними виробничими фондами, які розраховані на поточне виробництво і в яких організувати виробництво в сучасних економічних умовах у більшості випадках неможливо.

Особливості організації аграрного виробництва потребують удосконалення методики вирахування податку на додану вартість. Дозволено при розрахунку податку на додану вартість застосувати фактичну ціну реалізації продукції, якщо підприємство не змогло реалізувати продукцію за цінами вище собівартості у зв'язку з відсутністю попиту через зниження її якості або споживних властивостей [3]. Це стосується сільського господарства із сезонним виробництвом, а отже, сезонними цінами на більшість видів продукції.

Величина реалізаційних цін — монопольне право сільськогосподарських виробників, які не монополізовані і між ними існує конкуренція. Для сільського господарства повинні бути передбачені певні особливості з урахуванням специфіки галузі: обчислювати оподаткований доход на підставі фактичних цін реалізації і придбання товарів, а також після одержання коштів.

Діючий порядок свідчить, що держава не довіряє товаровиробникам. Передбачається, що господарство зацікавлене реалізовувати продукцію за низькими цінами. Подібна практика призводить до того, що ПДВ утримується з недоодержаної виручки. Даний парадокс ніяк не узгоджується ні з теорією, ні з практикою раціонального господарювання. Виходячи з цього, більше половини податків і обов'язкових платежів сільськогосподарські товаровиробники сплачували, не маючи реальних джерел, а скорочуючи і так незначні фінансові ресурси, які призначались для цілей розширеного відтворення [5].

Щодо плати за сільськогосподарські угіддя, то вона становить незначну частку загальних податкових надходжень і практично не відіграє суттєвої ролі

у фінансових доходах країни. Низькі земельний податок і орендна плата негативно позначаються на раціональному використанні угідь, призводять до їх розпорощення та соціальної нерівності розвитку територій. Володіння або користування землею повинно супроводжуватися економічною відповідальністю, яка вимірюється податком, щоб примусити людей керуватися не власними корисними цілями, а інтересами суспільства.

В умовах радикальної економічної реформи питання вдосконалення механізму плати за землю в сільському господарстві набуває важливого значення. Це зумовлено тим, що протягом тривалого історичного періоду рентний чинник практично не брався до уваги, а проблемі приватної власності не приділялось належної уваги ні в наукових дослідженнях, ні в практиці. Зазначене призвело до безгосподарності у використанні земельних ресурсів, зниження родючості ґрунтів і в кінцевому підсумку — до низької ефективності сільськогосподарського виробництва. Подолання ситуації, що склалася, безпосередньо пов'язане з розвитком різних форм власності на землю, створенням для всіх сільськогосподарських товаровиробників відносно рівних стартових умов ведення господарської діяльності.

Щодо земельного податку, то він може зайняти відповідне місце тільки після впорядкування всього блоку відносин, пов'язаних з придбанням у власність, передачею в оренду і довготривалим використанням землі.

Не можна не погодитися з дослідниками, які підкреслюють, що ринок землі найчастіше розуміється як свобода її купівлі і продажу. Однак у нашій країні є своя земельна історія, національні особливості земельних відносин, а ринок — це не завжди продаж і купівля предметів в їх речовому, натурально-фізичному вигляді, які завершуються не тільки відчуженням об'єктів власності, але й відчуженням прав на використання речових об'єктів, які не вимагають зміни власника. Поняття "земельний ринок" можна розуміти як процес переходу прав використання земельних угідь від одних суб'єктів до інших. Земельний ринок являє собою насамперед податки на землю, податки на операцію з нею, купівлю земель для державних потреб, продаж державних земель і прав на неї, оренду землі. За землю повинні платити всі. На регульованому державою земельному ринку має дотримуватися суворий баланс інтересів, тобто інтерес держави повинен бути зрівноважений з інтересами власника землі.

Земельний податок має бути справедливим, враховувати диференціальні ренти I і II, тобто якість землі і місце її розташування. Одна рента повинна працювати на державу, друга — на того, хто працює на землі.

Відсутність факту купівлі-продажу землі як об'єкта господарської діяльності лише стримує, але не

заперечує реального існування вартості, її вплив на ціни продуктів і інших реальних форм прояву ринку земель. Неврахування земельних відносин при розробці пропозицій щодо вдосконалення економічного механізму призводить до неможливості їх реалізації. Роздержавлення земель без урахування їхньої реальної вартості створило нестабільну соціальну ситуацію, що значно загальмувало процес приватизації власності.

Розвиток ринкового механізму і вдосконалення підприємницької діяльності зумовлює необхідність докорінної зміни відношення до природних ресурсів, насамперед до землі. За допомогою податкового регулювання створюються умови, за яких не може бути невикористаних земель або недоцільно буде їх обробляти, з'являться надійні фінансові джерела для проведення заходів з поліпшення землекористування. Одне із завдань податкового механізму полягає у вирівнюванні умов сільськогосподарського виробництва на землю різної якості шляхом диференційованого стягнення податку, перерозподілу його частини в інші регіони з нестабільними природними умовами.

Для використання економічних методів охорони довкілля і земельних ресурсів сільськогосподарські угіддя необхідно оцінити, закріпити їх за матеріально відповідальними особами, визначити матеріальну відповідальність за зниження родючості землі. Така позиція посилює актуальність вирішення питань, пов'язаних з вартісною оцінкою землі.

На сучасному етапі, коли ринкові механізми знаходяться на стадії формування, важко вести мову про можливість об'єктивного визначення ціни на землю. Для розрахунку ціни землі по відносно однорідних групах земельних масивів визначається розмір диференціального доходу (ренти) з гектара ріллі як перевищення ринкової ціни сільськогосподарської продукції над індивідуальною ціною її виробництва з урахуванням виходу продукції з 1 га.

Слід зазначити, що мова повинна вестися не про фактичні показники диференціації доходів, а про нормалізовані показники, які зумовлені різними якісними характеристиками земель. Нормативною базою для такого розрахунку мають слугувати матеріали оцінки земель, у тому числі обласні шкали оцінки сільськогосподарських земель, а також обласні шкали оцінки сільськогосподарських земель за якістю. Одержані диференційовані оцінки капіталізуються. У світовій практиці сформувались два основних варіанти подібних розрахунків. За першим — за термін капіталізації приймають тривалість активного життя орендаря. Цей період, як правило, становить 15 – 20 років, у Німеччині — 18 років. Таким чином, ціна землі за першим варіантом визначається як очікуваний сумарний дохід рент за ряд років. За другим варіантом ціна землі розраховується як капітал, що забезпечує одержання річного доходу в розмірі земельної ренти при сформованій ставці позичкового процента за довгостроковими кредитами або ефективності вико-

ристання капіталу в галузі (ці показники в середньому становлять 6 – 8 % річних).

Механізм збереження і підвищення родючості землі є державним завданням і виступає як невід’ємна умова подальшого прогресу аграрного сектора. Нині діючий натуральний облік земель і реєстрація землекористування забезпечують кількісні і правові характеристики земельного фонду. Необхідна грошова оцінка землі та забезпечення її бухгалтерського обліку. Оскільки зниження або підвищення родючості землі пов’язане з господарською діяльністю людини, необхідно передбачити як економічні санкції до окремих осіб за нераціональне використання і зниження продуктивності угідь, так і стимули за збереження та підвищення їх родючості.

Передавати землю в користування доцільно за договором, у якому повинні бути відображені показники якості угідь, їх вартість, відповідальність за зниження продуктивної здатності, включаючи право на вилучення земель і утримання коштів для поновлення їх якісного стану. Землекористувачам, які забезпечують підвищення родючості землі, доцільно знизити платежі в бюджет і орендну плату, а також надати інші фінансові заохочення, які відповідають нормативним витратам для поліпшення угідь.

Актуальною проблемою залишається застосування відповідальності за податкові порушення. В сучасних умовах не враховується, з якої причини виникла недоплата податку в бюджет: внаслідок навмисного повного чи часткового ухилення від сплати податку або в результаті розрахункової помилки. Якщо організація недоплатила в бюджет кошти, то на останню нараховуються штрафи і пені, а порушнику доводиться перераховувати у декілька разів більше коштів, ніж сума недоплати. Штрафи перетворились в суттєве дохідне джерело. Розміри санкцій, як правило, не пов’язані зі шкодою, завданою платником податку своїми діями. Якщо зниження податків виникло внаслідок арифметичної помилки, з платника, крім донарахованої суми, утримується штраф у такому ж розмірі і пеня за затримку внесення платежів.

У ряді випадків відчувалося незнання законів, а також відсутність у відповідних працівників досвіду, заважало і громіздке податкове законодавство. Багато його положень були нечітко сформульовані, що породжувало численні нарікання з боку платників податку, суперечки між ними і податковими службами, порушення при тлумаченні положень.

Платник податків в Україні практично юридично і фінансово незахищений. Для його захисту від свавілля податкових органів необхідно скасувати примусове списання штрафних санкцій і утримувати їх виключно в судовому порядку. Необхідно встановити відповідальність податкових органів за необґрунтоване завдання збитків платнику податків, наприклад у вигляді штрафних санкцій, які застосувати до податкової адміністрації в тому ж разі, що і до плат-

ника (необґрунтоване вилучення коштів плюс штраф у тому ж розмірі, плюс пеня). Водночас доцільно посилити відповідальність посадових осіб за неприйняття заходів для своєчасної сплати податків.

Якщо відсутній намір у зниженні податку, а це сталося в результаті помилки в розрахунках або неправильного розуміння закону й інструкції, то, крім утримання недоїмки, слід обмежитися нарахуванням пені і не застосовувати штраф. Доцільно ввести принципи еластичної відповідальності юридичних осіб за податкові порушення. Міра відповідальності повинна встановлюватись тільки законодавчими актами.

У Податковому кодексі необхідна класифікація податкових порушень за двома параметрами: зміст порушення і збиток, завданий бюджету у вигляді недоодержаних платежів. Повинні також враховуватись і умови порушення законодавства. Пропонується запровадження конкретних санкцій з урахуванням фінансових і економічних обставин (затримка платежів платника не з його вини, рівень інфляції, дестабілізація цін, затримка фінансування). Штрафні санкції доцільно диференціювати залежно від важкості податкового правопорушення і наявності передбаченого наміру [1].

З метою створення кращих економічних умов для виробничої та інвестиційної діяльності пропонуються такі заходи щодо вдосконалення оподаткування сільськогосподарських товаровиробників:

при вдосконаленні податкової системи України поліпшувати умови функціонування вітчизняного товаровиробника — головної ланки в державі й основного платника в бюджет;

використовувати для всіх організаційно-правових форм господарювання в аграрному секторі диференційовану багатоканальну систему платежів у бюджет, які сприяли ефективнішому врахуванню всіх чинників діяльності — засобів виробництва, включаючи земельні і трудові ресурси;

зберегти діючу систему оподаткування і відрахувань у позабюджетні фонди, а також пільги, виключивши з оподаткування прибуток від сільськогосподарської діяльності спеціалізованих товаровиробників індустріального типу;

нараховувати податок на прибуток і додану вартість, виходячи з фактичних цін реалізації продукції, робіт і послуг, не проводити донарахування податків при реалізації за цінами, нижчими собівартості, що суперечить принципам ринкової економіки і призводить до додаткового вилучення коштів у бюджет, в тому числі й за рахунок збитків, при значних витратах галузі внаслідок диспатритету цін на сільськогосподарську продукцію і засоби виробництва;

підвищити рівень земельного оподаткування для збереження, поліпшення та ефективнішого використання земельних ресурсів, оскільки сільськогосподарські угіддя є головним засобом аграрного виробництва;

з метою збереження і підвищення зацікавленості товаровиробників працювати на землі плати за землю встановити в межах диференціальної ренти, відображаючої якість угідь, їх місцезнаходження по відношенню до ринків збуту, кількість та якість виробленої на цих землях продукції;

для подальшого реформування земельних відносин і збереження сільськогосподарських угідь оцінити останні у вартісному виразі, організувати бухгалтерський облік земель натурального виду, який не відповідає їх раціональному використанню, закріпити їх за юридичними і фізичними особами, передбачивши відповідальність за нецільове використання і зниження родючості земель;

удосконалити санкції за податкові порушення з урахуванням їх змісту і завданого бюджету збитку, умов порушення законодавства, а також відповідальності податкових органів за необґрунтоване завдання збитку платнику податку.

**Література:** 1. Концепція реформування податкової системи України // *Голос України*. — 2000. — №44. — С. 21. 2. Програма діяльності Кабінету Міністрів України "Реформи заради добробуту" // *Урядовий кур'єр*. — 2000. — №47. — С. 14. 3. Саблук П. Соціально-економічна модель постреформованого розвитку агропромислового виробництва в Україні. — К.: КНЕУ, 2000. — С. 7. 4. Закон України "Про фіксований сільськогосподарський податок" від 17 грудня 1998 року №320-XIV // *Відомості Верховної Ради України*. — 1999. — №5 — 6. — С. 39 — 40. 5. Колотуха С. М. Удосконалення системи оподаткування / С. М. Колотуха, Б. С. Гузар, К. М. Мельник // *Економіка АПК*. — 2002. — №4. — С. 72 — 76.

*Стаття надійшла до редакції  
29.06.2004 р.*

УДК 658.014

**Архаров В. В.**

## **ГНУЧКА ОРГАНІЗАЦІЙНА СТРУКТУРА УПРАВЛІННЯ — ЗАПОРУКА КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ПІДПРИЄМСТВ**

*The definite advantages of organizational management structure in comparison with mechanistic one, its ability for reacting to environment, proper changes required to be done in business structure for obtaining competitive advantages and the role of human factor in the strategic management process at all the stages are demonstrated in this article.*

У теорії та практиці управління існує два базових підходи до визначення сутності економічної організації (підприємства). Консервативно настроєні експерти схильні розглядати її як механізм — штучно скон-

струйований об'єкт, що з часом не змінює своїх властивостей і структури. Такі компанії мали право на існування в стабільному зовнішньому середовищі, але в постіндустріальну епоху вони приречені. В умовах стабільної нестабільності можуть вижити тільки організації, що поводяться, як живі організми, тобто розвиваються і пристосовуються.

Сучасна теорія управління не рекомендує підприємствам "йти в атаку" на навколишнє бізнес-середовище. Успішна компанія, з погляду сучасного менеджменту, повинна мати винятково гнучкий "хребет" (організаційну структуру управління), який зможе у будь-який момент зігнутися згідно з обставинами. Протягом розвитку всієї індустріальної епохи ідея гнучкого виробництва була об'єктом уваги вчених.

З виробничої точки зору гнучкість трактувалася, як можливість швидкого перенастроювання технологічного устаткування, що дозволила б випускати нову продукцію, більш затребувану ринком. З часом стало зрозуміло, що можливість швидкого перенастроювання технологічного процесу ще не забезпечує загальної адаптивності підприємства до зовнішніх впливів. Тому гнучке підприємство слід розглядати як новий тип організації роботи, у якому вся система бізнес-процесів (не тільки виробничих, але й управлінських) може швидко змінювати конфігурацію. Властивість сучасної адаптивності повинна бути властива не тільки виробничим комплексам, але й організаційній структурі управління. У випадку зміни корпоративної стратегії необхідно, щоб змінювалася й система внутрішніх лінійних, функціональних і міжфункціональних зв'язків. У протилежному випадку застарілі, відсталі форми не дадуть можливості досягти поставленої мети.

Очевидно, що не існує єдиного оптимального підходу до прийняття стратегічних рішень у компанії. Гнучкий підприємницький підхід, заснований на вирішенні окремих питань, може підійти для невеликої фірми, що діє у швидкозмінюваних умовах. Тоді як для великих компаній буде потрібно зробити розрахунок на тривалу перспективу і розробити відповідні плани. Деякі фірми складають плани на кілька років уперед, тому що їм потрібен значний час для їх реалізації. Інші ж не можуть будувати плани більше, ніж на кілька місяців уперед, оскільки знаходяться в непередбачених і швидкозмінюваних умовах.

Г. Мінцберг виділяє два підходи до стратегічного управління [1]:

- а) модель підприємницького типу;
- б) планова модель.

Перша модель має наступні характерні риси:

1. Формування стратегії — це напівусвідомлений процес, що відбувається в уяві лідера-підприємця.
2. Тривале вивчення логіки функціонування галузей і глибоке осмислення наявних тенденцій дають йому можливість сформулювати своє бачення сценарію, відповідно до якого бізнес повинен розвиватися в майбутньому.

3. Це бачення служить ніби парасолькою, під якою можуть прийматися конкретні рішення, розроблятися детальні плани і починатися відповідні дії.

4. Щоб зберегти свою плідотворність і гнучкість, бачення повинне мати неформальний і особистий характер.

Супротивники такого "суб'єктивного" підходу до стратегічного управління стверджують, що організаційний потенціал підприємств ще далеко не вичерпаний і вже багато хто, насамперед великі фірми, створили особливі механізми стратегічного управління, які дозволяють їм успішно переборювати труднощі, викликані невизначеністю ринкової ситуації, що відповідає плановій моделі, а саме:

1. Визначені стратегії — це обміркований, цілком усвідомлений і контрольований розумовий процес.

2. Ця модель розглядає стратегію як процес планування. Результат відносно стандартизований і звичайно виражається у вигляді позиції.

3. Відповідно до моделі призначається головний виконавець, який виступає в ролі головного архітектора, відповідального за розробку стратегії.

4. Модель припускає, що за визначенням стратегії в установлені час здійсниться її реалізація.

5. Процес планування дозволяє розробляти досконалі стратегії, що можуть формулюватися і передаватися різними способами.

6. Ця класична модель припускає наявність централізованого штату й націлена на досягнення визначеного стратегічного положення або реалізацію портфельної стратегії.

Необхідно також звернути увагу на характер діяльності підприємства. На деяких підприємствах, що мають складну структуру, центральний офіс не може завжди адекватно оцінити ринкову ситуацію, у якій знаходиться та чи інша філія. За цих обставин має сенс децентралізувати прийняття багатьох рішень (яку продукцію робити, де розмістити виробництво, збут). У таких випадках вище керівництво в штаб-квартирі повинне дати в належній мірі делегування повноважень і основні напрямки в прийнятті рішень менеджерами нижніх ланок.

Деякі з цих моментів показані на рис. 1. Так, підприємство може виявитися у визначеній ситуації (реалізована стратегія) за допомогою формулювання і реалізації планів або реалізована стратегія може виникнути за підсумками ряду окремо прийнятих рішень (виникаюча стратегія). Треба відзначити, що деякі спроби сформулювати стратегію провалюються (нереалізована стратегія) [2].

Процес стратегічного управління — це не проста послідовність операцій щодо розробки й реалізації стратегії і не процедура; його зміст полягає у тому, що одна подія обов'язково повинна відбутися слідом за іншою. Процес вимагає великої гнучкості й управлінського мистецтва. Люди, що беруть участь у процесі стратегічного управління, не просто виконують запропоновані їм функції, а підходять творчо до зміни характеру дії [3], якщо цього вимагають обставини.

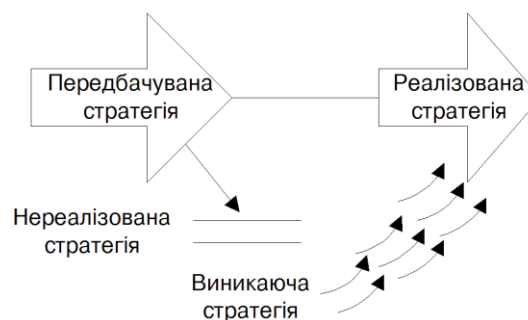


Рис. 1. Типи стратегій [2]

Процес стратегічного управління складається з ряду етапів, що впливають один за одним (рис. 2). На першому етапі підприємство проводить дослідження зовнішнього і внутрішнього середовища організації, визначає головні компоненти організаційного середовища, виділяє ті з них, що дійсно мають значення для організації, складає прогнози майбутнього стану середовища, робить оцінку реального положення підприємства [4].

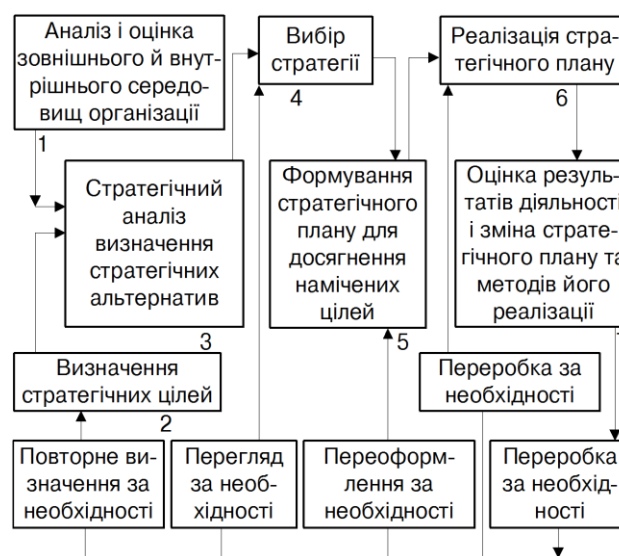


Рис. 2. Процес стратегічного управління

У ході другого етапу підприємство встановлює бажані напрямки своєї діяльності: бачення, місію, комплекс цілей. Етап повинен іти паралельно аналізу середовища.

Третій етап присвячений стратегічному аналізу. Підприємство порівнює цілі й результати досліджень факторів зовнішнього і внутрішнього середовища, визначає розрив між ними, формує різні варіанти стратегій. На четвертому етапі виробляється вибір однієї з альтернативних стратегій і її пророблення. У ході п'ятого етапу підготовлюється остаточний стратегічний план діяльності підприємства. Шостий етап включає діяльність щодо здійснення планових рішень; її результатом є реальні показники діяльності організації.

На сьомому етапі відбувається порівняння реальних результатів із плановими показниками для оцінки

відповідності цих результатів поставленим стратегічним цілям. Тут необхідно також проаналізувати зміни в зовнішньому і внутрішньому середовищі організації, що відбулися в ході реалізації стратегії. Результатом сьомого етапу повинна стати відповідь на питання: чи варто залишити стратегію підприємства без змін, чи потрібно її змінити відповідно до нової ситуації на ринку, тобто повернення до попереднього етапу [4].

У процесі роботи кожному підприємству доводиться робити вибір між: стабільністю як засобом попередження дезорганізації і хаосу та гнучкістю як запорукою майбутньої конкурентоспроможності.

Акцент явно зміщується у бік гнучкості. Щоб організаційна структура управління компанії відповідала вимогам адаптивності і гнучкості, її необхідно змінювати в наступних напрямках:

децентралізація (делегування повноважень на нижчі рівні);

зменшення кількості ієрархічних рівнів управління (перехід на "плоску" структуру);

виникнення різних тимчасових підрозділів, що створюються і розпускаються при необхідності;

створення сітьових структур на основі застосування інформаційних технологій.

Перевагу гнучкої (органічної) структури управління перед механістичною структурою відображено в таблиці.

Таблиця

Порівняльні характеристики механістичних та гнучких (органічних) структур управління

Механістичні структури	Гнучкі (органічні) структури
Тверде закріплення завдань за співробітниками	Функціональні обов'язки співробітників змінюються ситуаційно
Майже повна відсутність командної роботи	Превалює командна робота, основна одиниця — автономні робочі групи
Тверда ієрархія, переважно вертикальні комунікації	Горизонтальна структура
Централізоване прийняття рішень	Децентралізоване прийняття рішень
Особлива увага до системи звітності та процедур	Процедури не догма, а керівництво до дії

Головною відмінною особливістю гнучких структур є те, що вони дозволяють організації дуже швидко, оперативно, чітко, без створення нових підрозділів чи реформування вже існуючих, реагувати на будь-які процеси.

Це, як правило, структури, які можна легко модифікувати без збитків для самого процесу, вони прості в управлінні незалежно від змін, які при цьому відбуваються.

На кожному підприємстві визначаються центри відповідальності, після чого практично розписується, хто і за що відповідає і які рішення входять в його компетенцію. Такі, наприклад, загальновідомі структури контролю витрат і прибутку є різновидами гнучких систем управління.

При впровадженні гнучких систем управління успіх в багато чому залежить також від непередбачуваного людського фактору. Робота персоналу стає більш творчою, мається на увазі більша, ніж раніше, участь в процесі і персональна відповідальність за результат. Крім того, впровадження гнучких систем ґрунтується на принципах командної взаємодії. Причому команди можуть змінюватися, що потребує від персоналу здатності легко адаптуватися до нових умов.

Все це, в цілому, дозволяє підприємству миттєво реагувати в непростому оточуючому середовищі, орієнтувати свою виробничу діяльність на витрати користувачів, проводити зміни в самій організації, досягати конкурентних переваг, а значить — вижити в довгостроковій перспективі.

**Література:** 1. Карлов Б. Деловая стратегия (концепция, содержание, символы): Пер. с англ. — М.: Экономика, 1991. — 248 с. 2. Боумен К. Основы стратегического менеджмента: Пер. с англ. — М.: ЮНИТИ, Банки и биржи, 1997. — 176 с. 3. Архипов В. М. Стратегический менеджмент. — СПб.: Изд. С.-Петербург. гос. университета экономики и финансов, 1998. — 216 с. 4. Забелин П. В. Основы стратегического управления / П. В. Забелин, Н. К. Моисеева. — М.: Информационно-внедренческий центр "Маркетинг", 1997. — 196 с.

Стаття надійшла до редакції  
26.05.2004 р.

УДК 658.012.12:339.137

Иващенко А. А.

## МЕТОДИКА ОЦЕНКИ УРОВНЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

*The Analysis of the available methods of the estimation of the competitiveness of the enterprise and studies of the industrial enterprises of Kharkov's region allow to form the system of factors of competitiveness of the enterprise. This has defined: stages of the estimation of the level of competitiveness of the enterprise; the used methods on each stage; the criteria of the estimation of level of competitiveness of the enterprise; the factors, forming competitiveness of the enterprise and levels gradation of competitiveness of the enterprise.*

Уровень развития экономики страны определяется уровнем конкурентоспособности субъектов хозяйственной деятельности, прежде всего, промышленных предприятий. Оценка уровня конкурентоспособности является одной из важнейших задач стратегического управления предприятием.

Над решением проблемы оценки конкурентоспособности предприятия работали такие авторитетные

ученые-экономисты, как Г. Л. Азоев, И. М. Акимова, И. Ансофф, В. А. Винокуров, А. П. Градов, П. В. Забелин, Ю. Б. Иванов, Дж. Макартур, М. Портер, Дж. Робинсон, Н. Н. Тренев, Фатхутдинов Р. А., А. Чандлер, А. П. Челенков, В. Г. Шинкаренко, М. Энрайт, А. Ю. Юданов и др. Каждая из методик, разработанная данными авторами, отражает тот или иной аспект исследуемой проблемы с достаточно высокой степенью детализации. Однако данные методики оценки не позволяют решить поставленную задачу с позиции выявления и оценки организационно-экономических факторов формирования конкурентоспособности предприятия.

Целью данного исследования является анализ наиболее известных методик оценки конкурентоспособности предприятия и на его основе разработка комплексной методики оценки уровня конкурентоспособности предприятия.

Анализ распространенных методик позволит выделить наиболее существенные факторы конкурентоспособности предприятия. Так, Фатхутдинов Р. А. [1] считает, что конкурентоспособность предприятия определяется конкурентоспособностью выпускаемой им продукции и значимостью рынка, на котором она представлена.

Шинкаренко В. Г. [2] определяет уровень конкурентоспособности транспортного предприятия с помощью конкурентоспособности транспортной услуги; финансового состояния; величины рыночной доли предприятия. Таким образом, при оценке уровня конкурентоспособности предприятия учитываются факторы конкурентоспособности товара, финансового состояния предприятия и его влияния на рынок.

Определение конкурентоспособности предприятия Иванов Ю. Б. [3] обосновывает совместным действием двух подсистем факторов: конкурентоспособностью производимой продукции и эффективностью производственно-хозяйственной деятельности.

Градов А. П. подчеркивает, что "наиболее сложным является оценка степени конкурентоспособности предприятия, то есть выявление характера конкурентного преимущества фирмы по сравнению с другими фирмами" [4; с. 84]. При этом возникают следующие проблемы: выбор фирмы-лидера в отрасли страны и за ее пределами; выбор критериев продуктивности использования ресурсов фирмы; возможности сканирования рынка (сложность или отсутствие доступа к информации о деятельности конкурентов). Оценка уровня конкурентного преимущества производится на основе оценки составляющих стратегического потенциала предприятия с помощью матрицы стратегических ресурсов, которые должны обеспечивать возможность адекватного отражения ситуации, складывающейся в микро- и макросреде предприятия [4].

И. Ансофф [5] связывает долгосрочные цели конкурентоспособного предприятия (норма возврата инвестиций) с ростом и стабильностью его внешних конкурентных преимуществ и внутренней эффективностью, которая определяется показателями оборачиваемости

работающего капитала, возрастом активов (основного производства, оборудования, запасов), а также объемом знаний и навыков управляющих работников, специалистов, работников отдела исследований и разработок.

Комплексным, многопрофильным понятием, предусматривающим учет возможностей взаимодействия всех его функциональных сфер деятельности (менеджмент, производство, маркетинг, финансы, инновации) для формирования и развития конкурентоспособности является **потенциал конкурентоспособности** предприятия. Авторами учебного пособия [6] приводится индикаторный метод оценки конкурентоспособности потенциала предприятия в соответствии с эффективностью использования материальных и информационных ресурсов, экономического пространства, времени, технологии, а также уровня доходов.

Соответственно рассмотренным методикам оценки конкурентоспособности предприятия факторы конкурентоспособности предприятия можно объединить в группы (таблица).

Таблица

**Факторы конкурентоспособности предприятия**

Группы факторов конкурентоспособности предприятия	Факторы конкурентоспособности предприятия	Авторы, выделяющие данные факторы
Факторы эффективности использования ресурсов предприятия	Продуктивность использования ресурсов предприятия	Градов А. П. [4]
	Эффективность использования материальных и информационных ресурсов, экономического пространства, времени, технологии, уровня доходов	Федорин А. С., Репина И. Н., Олексюк А. И. [6]
	Возраст активов (основного производства, оборудования, запасов)	И. Ансофф [5]
	Показатели оборачиваемости работающего капитала	
	Финансовое состояние предприятия	Шинкаренко В. Г. [2]
Эффективность производственно-хозяйственной деятельности		Иванов Ю. Б. [3]
Информационно-когнитивные факторы управления предприятием	Объем знаний и навыков управляющих работников, специалистов, работников отдела исследований и разработок	И. Ансофф [5]
Факторы конкурентоспособности производимой продукции и предоставляемых услуг	Конкурентоспособность транспортных услуг	Шинкаренко В. Г. [2]
	Конкурентоспособность производимой продукции	Иванов Ю. Б. [3] Фатхутдинов Р. А. [1]
Факторы взаимодействия рыночной среды и предприятия	Фактор значимости рынка	Фатхутдинов Р. А. [1]
	Величина рыночной доли предприятия	Шинкаренко В. Г. [2]

Основой формирования конкурентоспособности предприятия является эффективность его деятельности. Согласно проведенным исследованиям деятельности тридцати промышленных предприятий Харьковского региона за 1996 – 2003 гг., автором определены наиболее существенные факторы, определяющие финансово-экономическое состояние предприятий. Ими являются информационно-когнитивные факторы управления всеми функциональными сферами деятельности предприятия. Именно они отвечают за формирование целей, адекватность организационной структуры предприятия целям и состоянию имеющихся на предприятии ресурсов. Поэтому автор предлагает выделить следующие составляющие оценки уровня конкурентоспособности предприятия:

- состояние и динамика имеющихся ресурсов предприятия;
- эффективность всех функциональных сфер деятельности предприятия;
- адекватность организационной структуры целям предприятия;
- конкурентоспособность производимой продукции;
- фактор взаимодействия предприятия и рыночной среды.

Таким образом, для оценки уровня конкурентоспособности предприятия, прежде всего, необходимо выявить реальных и потенциальных конкурентов предприятия и проанализировать основные аспекты их деятельности. Так, оценка уровня конкурентоспособности ОАО "Харьковский завод электротехнического оборудования" автором проводилась в конкурентной среде предприятий Харьковского региона, изготавливающих электродвигатели для железнодорожного транспорта. Реальными конкурентами ОАО "Харьковский завод электротехнического оборудования" являются ГП завод "Электротяжмаш" и ОАО "Укрэлектромаш ХЭЛЗ".

Предлагаемая автором технология оценки уровня конкурентоспособности исследуемых предприятий включает три этапа:

- экспресс-оценку уровня конкурентоспособности предприятий-конкурентов;
- детальную оценку факторов, формирующих уровень конкурентоспособности предприятий;
- прогнозную оценку уровня конкурентоспособности предприятий.

Для первого этапа определяющим является формирование системы факторов для оценки, выбор и обоснование эталона уровня конкурентоспособности предприятия, градация уровней конкурентоспособности предприятий. Составляющими сформированной системы являются факторы эффективности производственной, финансовой, маркетинговой, инновационной сфер деятельности и организационной структуры предприятия. Экспресс-оценка уровня конкурентоспособности предприятий проводилась методом таксономического показателя.

Анализ теоретических разработок и практического опыта оценки конкурентоспособности предприятия [5, 4, 7, 8, 6] позволил обосновать градацию уровней конкурентоспособности: низкий (0,1 – 0,3); средний (0,4 – 0,7); высокий (0,8 – 1). При этом автором градация уровней конкурентоспособности оцениваемых предприятий определялась на основе экономического анализа показателей, которые были выбраны для характеристики организационно-экономических факторов, формирующих конкурентоспособность, и использования метода сравнения значения данных показателей с эталонным значением.

В случае низкого (0 – 0,3) или среднего (0,4 – 0,7) уровня конкурентоспособности предприятия необходимо проводить детальную оценку факторов, которая позволит разработать корректирующие мероприятия для повышения конкурентоспособности предприятия. В случае высокого (0,8 – 1) уровня конкурентоспособности необходимо проводить его прогнозную оценку для сохранения конкурентных позиций и дальнейшего развития предприятия.

Технология комплексной оценки уровня конкурентоспособности предприятия представлена на рисунке.

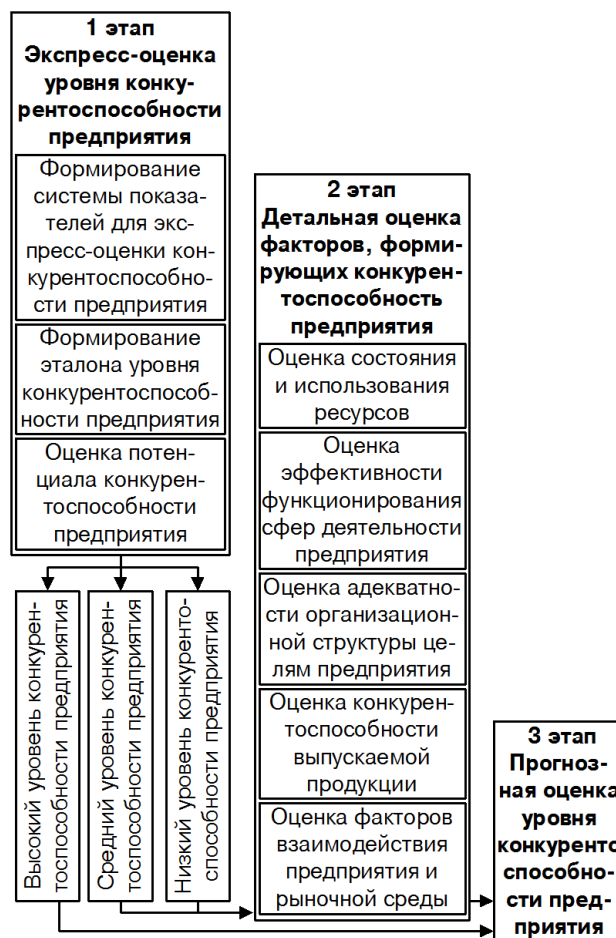


Рис. Этапы технологии комплексной оценки уровня конкурентоспособности предприятия



В результате проведенной экспресс-оценки среди предприятий-конкурентов, изготавливающих электродвигатели для железнодорожного транспорта, было выделено предприятие-лидер — ОАО "ХЗЭТО". Однако средний уровень конкурентоспособности данных предприятий свидетельствует о неэффективном управлении.

Таким образом, предлагаемая методика оценки уровня конкурентоспособности предприятия совершенствует имеющиеся научные разработки посредством определения этапов оценки уровня конкурентоспособности предприятия; методов, используемых на каждом этапе оценки; критериев оценки уровня конкурентоспособности предприятия и факторов, формирующих ее; градации уровней конкурентоспособности предприятия. Дальнейшие исследования автора предполагают совершенствование данной методики на основе критического анализа используемых методов и выбора из них наиболее адекватных требованиям системы управления конкурентоспособностью предприятия.

Разработанная методика позволит полно и всесторонне оценить уровень конкурентоспособности предприятия и на основе этой оценки управлять факторами, формирующими ее.

**Литература:** 1. Фатхутдинов Р. А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление. — М.: ИНФРА-М, 2000. — 312 с. 2. Шинкаренко В. Г. Управление конкурентоспособностью предприятия / В. Г. Шинкаренко, А. С. Бондаренко. — Харьков: Изд. ХНАДУ, 2003. — 186 с. 3. Иванов Ю. Б. Конкурентоспособность предприятия в условиях формирования рыночной экономики: Монография. — Х.: РИО ХГЭУ, 1997. — 246 с. 4. Экономическая стратегия фирмы: Учеб. пособие / Под ред. А. П. Градова. — 3-е изд., испр. — СПб.: Спец-Лит, 2000. — 588 с. 5. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. — СПб.: Издательство "Питер", 1999. — 416 с. 6. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посібник / О. С. Федонін, І. М. Рєпіна, О. І. Олексюк. — К.: КНЕУ, 2003. — 316 с. 7. Дитер И. Г. Введение в маркетинг технологий высокотехнологичных товаров производственного назначения: Учебное пособие / И. Г. Дитер, Д. Г. Шнайдер. — Харьков: НТУ "ХПИ", 2003. — 764 с. 8. Стратегическое управление организационно-экономической устойчивостью фирмы: Логистикоориентированное проектирование бизнеса / А. Д. Канчавелли, А. А. Колобов, И. Н. Омельченко. — М.: Изд. МГТУ им. Н. Э. Баумана, 2001. — 600 с.

Стаття надійшла до редакції  
20.09.2004 р.

УДК 338:504

**Дмитриева Е. А.,  
Проскурня Н. И.**

## РАСЧЕТ ЭКОЛОГО- ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОКАЗАТЕЛЯ ПРИРОДООХРАННЫХ ПРОЕКТОВ

*The example of calculation of an ecological-and-economic indicator of the environmental protection projects and usage of the received results for planning distribution of limited volume of ecological fund is considered.*

© Дмитриева Е. А., Проскурня Н. И., 2004

Эффективное планирование использования ограниченных объемов экологических фондов для финансирования природоохранных проектов (ПП) требует выбора таких проектов, внедрение которых приведет к наибольшему экологическому эффекту при минимальных финансовых затратах. Для этого предполагается производить оценку двух групп показателей [1], одна из которых отражает экологические, а другая экономические (стоимостной и временной) аспекты рассматриваемых ПП.

Экологический эффект определяет цель проекта, вытекающую, в свою очередь, из объективной потребности практики. Под целью ПП понимается улучшение экологической обстановки в районе предполагаемого внедрения разрабатываемого проекта. При этом необходимо, чтобы степень достижения цели измерялась количественно, что обеспечит аналитичность получаемых результатов, то есть возможность их использования совместно с экономическим показателем, также количественно выраженным для сравнительного оценивания разрабатываемых проектов [2].

Целью статьи является рассмотрение особенностей расчета эколого-экономического показателя природоохранных проектов (ЭЭПП) и использования полученных результатов для планирования распределения ограниченного объема экологических фондов.

В работе [2] для ранжирования природоохранных проектов разработан удельный комплексный экологический показатель (УКЭП), характеризующий получаемый экологический эффект от внедрения ПП, приходящийся на единицу затрат на его реализацию:

$$\text{УКЭП} = \frac{\Delta\text{КЭП}}{K_{\Sigma}}, \quad (1)$$

где  $\Delta\text{КЭП}$  — комплексный экологический показатель природоохранного проекта;

$K_{\Sigma}$  — суммарные затраты на реализацию проекта.

Комплексный экологический показатель природоохранного проекта в общем случае находится из выражения:

$$\Delta\text{КЭП} = I_p^d - I_p^f, \quad (2)$$

где  $I_p^d$ ,  $I_p^f$  — комплексные показатели состояния окружающей среды региона до и после внедрения ПП соответственно.

Комплексный показатель  $I_p$  определяется с помощью формулы:

$$I_p = \sum_{i=1}^N k_i (\overline{C}_i^T - \overline{C}_i^{\Phi}) \cdot \frac{M}{S}. \quad (3)$$

В этом выражении  $\overline{C}_i^T$ ,  $\overline{C}_i^{\Phi}$  — осредненные по региону соответственно текущая и фоновая безразмерные концентрации на  $i$ -го ингредиента:

$$\overline{C}_i^T = C_i^T / \text{ПДК}_i; \quad \overline{C}_i^{\Phi} = C_i^{\Phi} / \text{ПДК}_i, \quad (4)$$

где  $k_i$  — весовой коэффициент  $i$ -того показателя качества;

$M$  — численность населения исследуемого региона;

$S$  — площадь его территории;

$N$  — общее число показателей качества природной среды,  $N = N_a + N_b + N_g$ ;

$N_a, N_b, N_g$  — число показателей качества соответственно атмосферного воздуха, водной среды, земельной территории (грунтов).

Фоновое состояние природной среды региона не зависит от проведения природоохранных мероприятий, поэтому выражение (2) с учетом (3) преобразуется к виду:

$$\Delta K_{ЭП} = \sum_{i=1, N} k_i \cdot (\overline{C_i^T} - \overline{C_i^T(\text{ПП})}) \cdot \frac{M}{S}. \quad (5)$$

В предлагаемой комплексной оценке состояния природной среды региона (5) весовые коэффициенты  $k_i$  для каждого показателя учитывают:

значимость ингредиента — величину его безразмерной концентрации (ингредиент с большей безразмерной концентрацией имеет больший вес при расчете комплексного показателя);

класс опасности данного ингредиента;

компоненту среды, на которую непосредственно влияет данный ингредиент.

Для учета значимости ингредиента вводятся пороговые величины рассматриваемых показателей. При введении таких пороговых значений состояния природной среды по каждому ингредиенту и определяются значения коэффициента  $R_i$ , отражающего уровень загрязнения природной среды этим ингредиентом.

Класс опасности каждого ингредиента учитывается с помощью коэффициента приведения загрязняющих этих веществ к одному (3-му) классу опасности ( $K_{он}$ ).

Компоненту среды, на которую непосредственно влияет данный ингредиент, учитывают введением коэффициента  $b_i$ , принятого согласно [3].

Весовой коэффициент  $k_i$  должен учитывать массовую значимость ингредиента ( $R_i$ ), класс опасности ( $K_{он,i}$ ) и компоненту среды ( $b_i$ ), причем сумма весовых коэффициентов всех рассматриваемых показателей должна быть равна единице. Для обеспечения этого свойства весовые коэффициенты, входящие в формулу (1), нормируются:

$$k_i = \frac{R_i \cdot K_{он,i} \cdot b_i}{\sum_{i=1}^N (R_i \cdot K_{он,i} \cdot b_i)}. \quad (6)$$

Суммарная текущая стоимость ( $K_{\Sigma}$ ) внедрения природоохранного проекта, величина которой в общем случае находится из выражения [4]:

$$K_{\Sigma} = \sum_{t=1}^{T_k} K_t (1+E)^{T-t} + \sum_{t=T_k+1}^{T_c} C_t (1+E)^{T-t}, \quad (7)$$

где  $K_t, C_t$  — величины соответственно капитальным вложениям и годовым эксплуатационным рас-

ходам по проекту в  $t$ -ом году, которые планируются к финансированию;

$E$  — норматив приведения разновременных затрат и результатов;

$T$  — момент времени, к которому приводятся затраты.

Природоохранный проект состоит в реконструкции системы водоотведения промливневых стоков на одной из площадок дожимной компрессорной станции. В систему промливневой канализации поступают стоки от зданий и технологических площадок, а также дождевые воды с плоских крыш, крытых площадок и площадок с покрытием из бетона и асфальта. Промышленные стоки образуются в результате протечек через сальники, конденсации, продувок и выпусков воды, используемой в качестве хладагента.

В период дождей возможно смешивание производственных и дождевых стоков и загрязнение дождевых вод различными нефтепродуктами.

В настоящее время производственные и дождевые воды собираются единой водоотводной системой и отводятся частично в резервуар-накопитель, откуда вывозятся, а большая часть изливается на рельеф.

Целью проекта является реконструкция промливневой канализации (КЗ) с целью очистки стоков, загрязненных нефтепродуктами, и недопущения сброса неочищенных стоков на рельеф и в водный объект.

Согласно проекту для очистки промливневых стоков разрабатывается комплекс сооружений, в состав которых входит существующий резервуар-накопитель, первичные нефтеуловители, отстойник-нефтеловушка с камерами доочистки. В состав очистных сооружений входит также насосная станция и иловые площадки.

После локальной очистки сточные воды подаются на насосную станцию, затем на коммунальные очистные сооружения населенного пункта.

Общая сметная стоимость — 1 220 тыс. грн., в том числе оборудование — 600 тыс. грн., строительно-монтажные работы — 620 тыс. грн. Срок строительства — 2 года.

Годовой объем сточных вод составляет 7,8 тыс. м<sup>3</sup>/год.

В сточных промливневых водах содержатся взвешенные вещества, нефтепродукты, метанол. Основные характеристики сточных вод до и после внедрения природоохранного проекта приведены в табл. 1. Для водного объекта принята рыбохозяйственная категория водопользования, поэтому приведенные в таблице предельно допустимая концентрация (ПДК) веществ относятся к этой категории водопользования.

Фоновое качество воды водоприемника выше населенного пункта составляет для взвешенных веществ, нефтепродуктов и метанола соответственно 17,8, 0,04, 0 мг/л.

По данным 2ТП-водхоз предприятиями данного населенного пункта ежегодно в водный объект сбрасывается 150 т взвешенных веществ, 10,72 т нефтепродуктов, 0,312 т метанола.

Таблица 1

**Основные характеристики сточных вод до и после внедрения ПП**

№	Вещество	Концентрация, мг/л		Годовой сброс, кг		ПДК, мг/л	Класс опасности
		до внедрения ПП	после внедрения ПП	до внедрения ПП	после внедрения ПП		
1	Взвешенные вещества	430	18	3354	140	18,05	4
2	Нефтепродукты	980	0,3	7644	2,3	0,05	4
3	Метанол	40	0,2	312	1,6	0,1	2

Средние концентрации этих веществ ниже населенного пункта равны соответственно 21,3, 0,21, 0,005 мг/л. Можно сделать вполне корректное предположение о том, что ухудшение качества воды водного объекта пропорционально массе веществ, сброшенных в этот водный объект, то есть:

$$\bar{C}_i^T - \bar{C}_i^\Phi = p_i \cdot m_i, \quad (8)$$

где  $m_i$  — масса  $i$ -й примеси, сброшенной в водный объект в течение года, т;

$p_i$  — коэффициент пропорциональности, 1/т.

В выражении (8) известны безразмерные концентрации  $\bar{C}_i^T$  и  $\bar{C}_i^\Phi$ , а также масса каждой примеси  $m_i$ , сбрасываемой в водный объект от данного населенного пункта. Из этого выражения можно найти коэффициенты пропорциональности  $p_i$  для каждого ингредиента. Исходные значения и коэффициент пропорциональности приведены в табл. 2.

Таблица 2

**Исходные значения и коэффициент пропорциональности**

№	Вещество	$\bar{C}_i^\Phi$	$\bar{C}_i^T$	$m_i$ , т	$p_i$ , 1/т
1	Взвешенные вещества	0,986	1,18	150	0,00129
2	Нефтепродукты	0,8	4,2	10,72	0,317
3	Метанол	0	0,05	0,312	0,160

Выражение (5) для определения комплексного экологического показателя с учетом (8) преобразуется к виду:

$$\Delta KЭП = \sum_{i=1}^{N_p} (k_i \cdot p_i \cdot (m_i - m_i(\text{ПП}))) \cdot \frac{M}{S}, \quad (9)$$

Для определения весовых коэффициентов ( $k_i$ ) по формуле (6) необходимы значения коэффициентов  $R_i$ ,  $K_{оп,i}$  и  $b_i$ .

В источнике [2] приведены общие признаки состояния природной среды, относящиеся к одной из 5-ти категорий, качественные характеристики каждой категории и значения коэффициента  $R_i$ , отра-

жающие уровень загрязнения природной среды этим ингредиентом.

В кратком виде зависимость коэффициента  $R_i$  от концентрации  $i$ -го ингредиента приведена в табл. 3.

Таблица 3

**Зависимость коэффициента  $R_i$  от концентрации ингредиентов**

№ категории	Наименование категории состояния природной среды	Границы порога	Коэффициент $R_i$
1	Категория приемлемого состояния природной среды	$\bar{C}_i^T \leq 1$	1,0
2	Категория умеренно загрязненной природной среды	$1 < \bar{C}_i^T \leq 3$	1,25
3	Категория высокозагрязненной природной среды	$3 < \bar{C}_i^T \leq 6$	1,5
4	Категория чрезвычайной экологической опасности	$6 < \bar{C}_i^T \leq 10$	1,75
5	Категория экологического бедствия	$\bar{C}_i^T > 10$	2,0

Значения коэффициентов, определенные по табл. 3, приведены в табл. 4.

Для загрязняющих веществ в воде водных объектов коммунально-бытового и хозяйственно-питьевого водопользования введены 4 класса опасности, однако в отличие от атмосферного воздуха коэффициенты приведения к одному классу опасности ( $K_{оп}$ ) не установлены. Определение таких коэффициентов в водной среде должно стать задачей дальнейших исследований. В качестве предварительных значений они могут быть приняты равными соответствующим значениям, установленным для атмосферного воздуха (соответственно 4,0, 1,5, 1,0 и 0,75 для 4-х классов опасности [5]). Значения коэффициентов  $K_{оп}$  для рассматриваемых ингредиентов приведены в табл. 4.

Таблица 4

**Расчетные значения  $k_i$**

№	Вещество	$R_i$	$K_{оп,i}$	$b_i$	$k_i$	$k_i \cdot p_i \cdot (m_i - m_i(\text{ПП}))$
1	Взвешенные вещества	1,25	0,75	0,35	0,263	0,0498
2	Нефтепродукты	1,5	0,75	0,35	0,316	0,308
3	Метанол	1,0	1,5	0,35	0,421	0,0001
Сумма						0,3579

В ПП рассмотрено влияние загрязняющих веществ на водную среду. Согласно указанному источнику [3], значение коэффициента  $b_i$ , учитывающего эту компоненту природной среды, равно 0,35.

Значения рассчитанного по зависимости (6) весового коэффициента  $k_i$  для 3-х ингредиентов приведены в табл. 4. В этой же таблице приведены значения выражения под знаком суммы —  $k_i \cdot p_i \cdot (m_i - m_i(\text{ПП}))$ , необходимые для определения значения  $\Delta KЭП$  по формуле (9).

Население района составляет 43 тыс. человек, площадь — 1361 км<sup>2</sup>. С учетом этого значение  $\Delta KЭП$ , определенное по зависимости (9), составляет 0,0113.

Предполагаемый природоохранный проект включает лишь капитальные затраты на реконструкцию системы водоотведения, эксплуатационные затраты будут покрываться за счет самого предприятия. В этом случае выражение (7) упростится к виду:

$$K_{\Sigma} = \sum_{t=1}^{T_k} K_t (1+E)^{T-t} \quad (10)$$

Срок реализации ПП — 2 года ( $T_k = 2$ ), капитальные затраты по годам поровну по 610 тыс. грн. ( $K_1 = 610, K_2 = 610$ ).

Значение норматива приведения разновременных затрат и результатов составляет 0,15 [4]. Затраты приводятся к началу строительства ( $T = 1$ ). При этих условиях значение  $K_{\Sigma}$  будет равно:

$$K_{\Sigma} = 610 \cdot 1,15^0 + 610 \cdot 1,15^{-1} = 610 + 530,4 = 1140,4 \text{ тыс. грн.}$$

Значение удельного комплексного экологического показателя природоохранного проекта (УКЭП), рассчитанного по зависимости (1), составит  $0,0113/1,1404 = 0,0099$ . Это значит, что безразмерное улучшение состояния природной среды, приходящейся на единицу затрат (1 млн. грн.) и умноженное на среднюю плотность населения района, составит 0,0099.

Для всех природоохранных проектов, представленных для их финансирования из ограниченного объема экологического фонда (района, области, государства) рассчитывается значение удельного комплексного экологического показателя (УКЭП).

ПП, представленные предприятиями на участие в конкурсе на распределение средств экологического фонда, предварительно должны быть проверены на предмет того, чтобы величина требуемых затрат на их реализацию из экологического фонда не превышала возможностей фонда.

Если объем требуемых средств по проекту превышает возможности экологического фонда, то следует рассмотреть следующие возможности:

корректировку проекта в сторону снижения капитальных и эксплуатационных вложений, финансируемых из экологического фонда;

изыскание на частичное покрытие расходов из других источников финансирования (собственных средств предприятия, бюджетов других уровней, получение кредитов, привлечение спонсоров и инвесторов).

Если и после этих мероприятий объем затрат, необходимых для реализации проекта, превышает возможности экологического фонда, то этот проект исключается из дальнейшего рассмотрения.

После определения по каждому из оставшихся ПП значений  $УКЭП_j$  приступают к выполнению заключи-

тельной операции сравнительного эколого-экономического оценивания проектов — их ранжированию.

Проект с наибольшим значением  $УКЭП_j$  занимает первое место, второе место занимает проект со следующим по величине значением  $УКЭП_j$  и т. д.

$$(1) \quad (2) \quad (3) \\ UKЭП_m > UKЭП_n > UKЭП_k > \quad (11)$$

Если два проекта имеют одинаковые значения  $УКЭП_j$ , то предпочтение отдается тому проекту (присваивается более высокое место), у которого величина экологического эффекта ( $\Delta KЭП$ ) — больше.

Для проектов, которые имеют невысокие значения  $УКЭП$ , возможно его увеличение путем привлечения собственных средств предприятия или средств инвестора. В этом случае при расчете  $УКЭП$  учитываются лишь суммарные затраты на реализацию проекта, выделяемые только из экологического фонда. При этом, чем больший объем средства инвестора используется для финансирования природоохранного проекта, тем более привлекательным он становится при распределении средств экологического фонда.

Таким образом, в результате реализации схемы эколого-экономического оценивания природоохранных проектов:

1) отобраны для анализа только те проекты, на которые величина требуемых затрат из экологического фонда не превышает возможностей данного фонда;

2) из отобранных проектов составлен ранжированный перечень, в котором они расположены в порядке предпочтения, в соответствии с полученной по ним величиной эколого-экономического показателя.

Предложенный эколого-экономический показатель может быть использован для инженерных расчетов при ранжировании природоохранных проектов с целью их финансирования из ограниченного объема экологического фонда.

Внедрение разработанного механизма планирования распределения средств экологического фонда станет катализатором для привлечения собственных средств предприятий и средств инвесторов для финансирования природоохранных проектов.

**Литература:** 1. Экологическая экономика: Учебник. — Сумы: Университетская книга, 2001. — 350 с. 2. Дмитриева Е. А. Разработка эколого-экономического показателя природоохранных проектов / Е. А. Дмитриева, Н. И. Проскура, О. Л. Тертичный / Сб. науч. тр. "Вестник Нац. техн. университета "ХПИ". Тематический выпуск "Технический прогресс и эффективность производства". — Харьков: НТУ "ХПИ", 2004. 3. Рыбалов А. А. Качество окружающей среды: методические подходы оценки // Экологическая экспертиза. Обзорная информация. Вып. 1. — М.: ВИНТИ, 2001. — С. 12 — 67. 4. Бойчик І. М. Економіка підприємств / І. М. Бойчик, П. С. Харів, М. І. Хопчан — Львів: Вид. "Сполом", 1998. — 212 с. 5. Жаворонков Ю. М. К построению комплексного показателя загрязненности атмосферного воздуха / Ю. М. Жаворонков, К. А. Бутусова // Гигиена и санитария — 1983. — №6.

Стаття надійшла до редакції  
26.05.2004 р.

УДК 330.111.4:334.012.6(477) **Гаврилова А. А.**

## **ФАКТОРЫ ВЛИЯНИЯ НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КОРПОРАТИВНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В УКРАИНЕ**

*The analysis of influence of external factors up on the activity of large industrial enterprises of corporate sector of the economy has allowed to allocate the primary goals the aching of which will help to amend, both in the accepted strategy, and the measures on its realization. It will further result in increase in productivity of functioning of the corporate sector of Ukraine as a whole.*

В условиях трансформационных преобразований в экономике Украины сформировался мощный корпоративный сектор, в состав которого входят акционерные общества (АО), общества с ограниченной ответственностью (ООО), общества с дополнительной ответственностью, полные и коммандитные общества. На деятельность корпоративных предприятий оказывают влияние факторы внешней и внутренней среды, которые могут менять состояние субъектов хозяйственной деятельности в зависимости от тенденций экономического развития, отдельных секторов и экономики страны в целом. Поэтому актуальным представляется выявление и анализ ряда составляющих микроэкономических факторов через оценку степени их влияния на деятельность производственных предприятий, определяющих промышленный потенциал Украины сегодня.

Вопросы влияния факторов на деятельность предприятий получили свое отражение в работах зарубежных и отечественных ученых, таких, как Дж. Белл [1], М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури [2], А. А. Радугин [3] и др. Так, Дж. Белл отмечает в своих статьях важность влияния элементов внешней среды на деятельность предприятий и рекомендует обязательно их учитывать в процессе принятия управленческих решений [1, с. 260]. Зарубежные ученые разделяют элементы внешней среды на группы в зависимости от признака непосредственности оказываемого ими влияния (прямое и косвенное) на деятельность предприятий, что делает пригодной данную классификацию к использованию лишь в теоретическом аспекте [2, с. 130]. В основе классификации элементов внешней среды, предложенной отечественным предприятиям, лежит классификационный признак, зависящий от источника формирования причин воздействия [3, с. 85, 4, с. 27]. Данный подход дает возможность не учитывать сложность взаимосвязей внутри самой внешней среды, что упрощает на практике выявление конкретных внешних причин, требующих реакции предприятия и внесения

корректив в процесс принятия управленческих решений.

Целью данной статьи является определение групп факторов внешней среды, оказывающих существенное влияние на изменения, происходящие внутри промышленных предприятий с последующим выделением наиболее значимых их элементов.

В ходе анализа воздействия факторов на деятельность промышленного сектора необходимо учитывать то, что большая часть его представителей является акционерными обществами, которые сформированы в процессе разгосударствления и приватизации, а потому и опыт самостоятельной деятельности их невелик — в среднем чуть больше 10 лет. А малый опыт подразумевает и возникновение проблем, связанных с управлением предприятий подобной организационно-хозяйственной формы собственности, в перечень которых могут входить:

- 1) урегулирование интересов акционеров, численность которых постоянно растет и уже насчитывает сотни, а в некоторых регионах — даже тысячи человек;
- 2) необходимость привлечения новых крупных инвесторов, которые могут быть как юридическими, так и физическими лицами;
- 3) проблемы, связанные с активизацией фондового рынка;
- 4) появление новых видов финансовых институтов, что также сказывается на качестве управленческих решений.

Зачастую эти проблемы приводят к снижению активной деятельности, вызывают замедление развития, прекращение функционирования и банкротство некогда ведущих представителей отечественной индустрии.

Теоретические исследования в данной области не всегда адекватно отражают реальное влияние факторов и их последствия, с которыми приходится считаться руководству предприятия. В связи с этим целесообразно оценить значимость факторов внешней среды с позиций самих предприятий на основе информации, предоставляемой ими в Государственную комиссию по ценным бумагам и фондовому рынку Украины (ГКЦБФРУ) за период 2000 – 2002 гг. в структуре их годовых отчетов. В состав анализируемой выборки вошли 174 крупных промышленных предприятия, организационно-правовая форма собственности которых — открытые акционерные общества (ОАО) со следующим отраслевым представлением: машиностроение (26%), легкая промышленность (10%), пищевая промышленность (15%), химическая промышленность (13%), горнодобывающая промышленность (8%), производство строительных материалов (20%), сталелитейная, мебельная и ювелирная промышленности (8%). География предприятий анализируемых групп представлена всеми регионами Украины: Харьковской, Донецкой, Днепропетровской, Луганской, Сумской, Черниговской, Полтавской, Киевской, Одесской, Николаевской, Херсонской, Запорожской, Кировоградской, Винниц-

кой, Хмельницької, Рівненської, Житомирської, Львівської, Ужгородської, Івано-Франківської, Волинської, Тернопільської, Луцької і Черновицької області, Автономної Республіки Крим.

Аналіз проблем українських підприємств в умовах перехідної моделі корпоративного управління показав, що їх можна класифікувати по наступним групам: політичні, фінансово-економічні, виробнично-технологічні, соціальні і екологічні. На основі аналізу всіх груп факторів, по-різному впливаючих на діяльність кожного аналізованого ОАО, була сформована базова матриця (табл. 1). Кожен елемент даної матриці приймає значення 0 або 1 в залежності від визначеної сили впливу кожного фактора.

Таблиця 1

Матриця впливу факторів зовнішнього середовища

Сила впливу	значиме впливу	середнє впливу	незначиме впливу
політичні	$a_{11}$	$a_{12}$	$a_{13}$
фінансово-економічні	$a_{21}$	$a_{22}$	$a_{23}$
виробнично-технологічні	$a_{31}$	$a_{32}$	$a_{33}$
соціальні	$a_{41}$	$a_{42}$	$a_{43}$
екологічні	$a_{51}$	$a_{52}$	$a_{53}$

Із даної матриці виділимо фактори значимого впливу на діяльність підприємств і визначимо частоти їх повторюваності. Графічне представлення результатів аналізу наведено на малюнку.

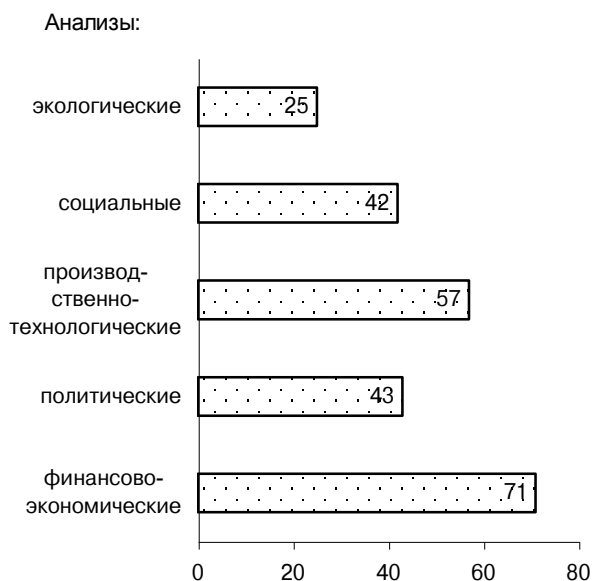


Рис. 1. Частота зустрічливості значимих факторів досліджуваної сукупності

Із табл. 1 випливає, що найбільш часто повторювані значимі фактори були фінансово-економічні (71%), кілька поступають їм виробнично-технологічні фактори (57%) і рідше вказуються екологічні (25%). Практично рівні значення політичних (43%) і соціальних (42%) факторів пояснюються причинно-наслідковою кореляційною зв'язком, властивою їм. Збільшення значимості однієї групи факторів втягує за собою збільшення факторів іншої.

Стремління підприємств, перш за все, вирішувати свої фінансово-економічні і виробнично-технологічні питання обумовлено цілеспрямованою діяльністю акціонерного товариства, яка заключається в ефективному використанні з'єднаного капіталу [5, с. 10]. Необхідність вкладення капіталу в ті заходи, які можуть принести прибуток, пояснюється важливістю підвищення інвестиційної привабливості підприємств і перешкоджає вкладенню коштів в заздалегідь затратні заходи соціальної сфери і заходів, спрямованих на підтримку екологічного стану регіонів.

Тенденції во впливі факторів зовнішнього і внутрішнього середовища, характерні для промисловості в цілому (см. малюнок), зберігаються і в галузях (табл. 2).

Таблиця 2

Степень впливу груп факторів зовнішнього середовища на діяльність великих промислових підприємств України (по галузях)

Галузі промисловості	Доля груп факторів				
	політичні, %	фінансово-економічні, %	виробнично-технологічні, %	соціальні, %	екологічні, %
Машинобудування	43	80	48	39	20
Легка промисловість	28	67	61	33	17
Харчова промисловість	46	96	54	46	31
Хімічна промисловість	64	77	73	59	27
Горнодобувальна промисловість	50	57	57	36	36
Виробництво будівельних матеріалів	29	21	50	41	29

Виключення становить галузь виробництва будівельних матеріалів, де серед найбільш пріоритетних відмічені групи виробнично-технологічних (50%) і соціальних (41%) факторів, а найменш важливими вважаються фінансово-економічні (21%). Це пояснюється ситуацією, склалоюся в даній галузі, а саме тим, що підприємства стали здатні самі вирішувати свої фінансові проблеми, без залучення додаткових заєм-

ных средств, в отличие от представителей других отраслей, решающих их за счет роста объема строительных работ в регионах. А повышенный интерес к социальным и производственно-технологическим факторам вызван заинтересованностью предприятий в повышении объема производства за счет увеличения количества строящихся объектов (главным образом, жилищного фонда), что, в свою очередь, невозможно из-за низкой платежеспособности населения.

В выделенных группах не все факторы имеют одинаковую степень влияния. Наиболее существенные из них, которые чаще других назывались руководителями предприятий, объединим в табл. 3.

Таблица 3

**Группировка составляющих факторов влияния по частоте встречаемости из множества значимых**

Группы факторов	Содержание	Доля фактора в выборке, %
Политические	Нестабильность законодательной власти	17
	Нестабильность политической власти	11
	Внешняя политика	6
Финансово-экономические	Налоговое давление	32
	Дефицит оборотных средств	32
	Несбалансированность цен на внутреннем рынке	13
Производственно-технологические	Старение основных фондов и средств	33
	Применение новейших технологий	13
	Низкая платежеспособность потенциальных покупателей/заказчиков; Несвоевременная поставка сырья/комплектующих	7
Социальные	Низкая платежеспособность населения	16
	Низкий уровень заработной платы работников; задолженность по заработной плате	7
	Нехватка/отсутствие специалистов необходимой квалификации	6
Экологические	Отсутствие или недостаточность очистных сооружений	15
	Ухудшение экологии внешней среды	7
	Экологически небезопасное производство	3

Нестабильность законодательной базы (17%) и политической власти в стране (11%) выделяются из группы политических факторов, несмотря на уже принятые и вступившие в силу законы, касающиеся корпоративного управления в Украине: Хозяйственный кодекс Украины, Гражданский кодекс Украины, Закон "О хозяйственных обществах", Закон "О ценных бумагах и фондовой бирже", "Принципы корпоративного управления Украины". При внимательном ознакомлении с содержанием таких законодательных документов, как Гражданский и Хозяйственный кодексы, наблюдаются противоречия в толковании некото-

рых статей по вопросам корпоративных отношений между субъектами при осуществлении корпоративного управления, что требует обязательного внесения изменений в существующие документы. Также требует изменений и дополнений Закон Украины "О фондовом рынке". А выделение среди факторов направления курса внешней политики государства (6%) свидетельствует об обеспокоенности предприятий по поводу дальнейших внешнеэкономических связей с зарубежными партнерами и положением Украины на мировом рынке.

В группе финансово-экономических факторов основное место занимает дефицит оборотных средств (32%), что позволяет говорить о недостаточности инвестирования в промышленный сектор Украины. Давление же со стороны налоговых органов (32%) может быть снижено посредством пересмотра налоговых ставок в сторону уменьшения. Несоответствие цен на внутреннем рынке (13%), также может быть причиной тяжелого положения предприятий, что подготавливает почву для появления монополий по производству жизненно важных видов промышленной продукции.

Среди производственно-технологических наиболее существенной является проблема старения основных производственных фондов (33%). Перспективы решения данной проблемы зависят от понимания самими акционерными обществами того, что часть получаемого ими дохода должна быть обязательно направлена на реструктуризацию и обновление инструментально-станочного парка предприятий. Положительным является то, что многие предприятия понимают важность использования дополнительно привлеченных ресурсов на приобретение новейших разработок и технологий (13%) что способствует повышению конкурентоспособности выпускаемой продукции и выходу на новые перспективные рынки сбыта. Сбои в сроках поставки сырья и материалов (7%), а также несвоевременность выплат по заработной плате работникам этих предприятий ложатся тяжелым бременем на плечи все тех же АО и выражаются в несении убытков и начислении штрафов и пени со стороны контролирурующих органов.

Социальные факторы, характеризующиеся низкой платежеспособностью населения (16%) и низким уровнем заработной платы самих работников (7%), а также необходимостью повышения уровня квалификации этих работников (6%), имеют прямое отношение как к качеству принимаемых ими управленческих решений, так и к качеству производимой в результате этого продукции. Как следствие — возникновение вынужденной безработицы и поиск более высокооплачиваемых мест заработка без учета перспективности предлагаемой работы, а следовательно, и незаинтересованность в будущем отечественного промышленного сектора.

Примечательно то, что среди экологических факторов большинство АО отмечают отсутствие или недостаточность очистных сооружений (15%), что определяет безразличное отношение руководства

предприятий к возможности нанесения ими ущерба окружающей среде и стремлению минимизировать этот ущерб. Обеспокоенность ухудшением экологии в целом (7%) и забота о соблюдении правил безопасности в отношении экологически опасного производства (3%) также является положительной тенденцией изменения ситуации в лучшую сторону.

Выводом проведенного исследования является содержательный анализ воздействия факторов внешней среды на деятельность крупных промышленных предприятий корпоративного сектора экономики Украины. Результаты его отображают основные проблемы финансово-хозяйственной деятельности, позволяя выделить круг основных задач, решение которых может внести коррективы как в принятую стратегию, так и в мероприятия по ее реализации, что приведет к повышению результативности функционирования всего корпоративного сектора Украины.

Перспективой дальнейших исследований является создание информационной системы мониторинга факторов влияния на деятельность промышленного корпоративного сектора Украины и предоставление на ее основе рекомендаций предприятиям и органам государственного регулирования деятельности акционерных обществ, таким, как ГКЦБФРУ, Фонд государственного имущества Украины, Государственная комиссия по регулированию рынка финансовых услуг.

**Литература:** 1. Gerald D. Bell, "Organizations and the External Environment", Human Relation. — 1978. — P. 260 – 265. 2. Мескон М. Х. Основы менеджмента: Пер. с англ. / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; [Под ред. Л. И. Евенко. — М.: Дело, 1994. — 484 с. 3. Радугин А. А. Основы менеджмента. Учебное пособие для вузов. — М.: Центр, 1997. — 432 с. 4. <http://www.corporation.com.ua> 5. Задахайло Д. В. Корпоративне управління: Навчальний посібник / Д. В. Задахайло, О. Р. Кібенко, Г. В. Назарова. — Харків: Еспада, 2003. — 688 с.

*Стаття надійшла до редакції  
5.07.2004 р.*

УДК 658.14/17

**Мельник В. І.**

## **ОСНОВНІ АСПЕКТИ ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНОЇ КОНЦЕПЦІЇ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА**

*The necessity of the strategic approach to the problem of increasing financial activity management efficiency at any economic level is grounded. The economic essence of enterprise financial management is determined. The practical recommendations for the introduction of strategic financial management into the domestic enterprises activity are dealt with.*

© Мельник В. І., 2004

Трансформація народногосподарського комплексу України відповідно до вимог ринкової економіки викликала серйозні зміни усієї фінансової системи і, головне, її основної ланки — фінансів підприємств.

Для сучасної економічної системи України характерний високий рівень нестабільності та невизначеності зовнішнього середовища господарювання, зростання впливу його чинників на економіку та управління промисловим підприємством. Діяльність кожного суб'єкта господарювання нерозривно пов'язана з підвищенням ризику. Для досягнення найкращого фінансового результату кожне підприємство намагається знизити свої витрати, особливо невиробничі, більш раціонально розпорядитися власним прибутком, максимально ефективно використати оборотні активи.

У зв'язку з цим пошук шляхів підвищення ефективності управління фінансовою діяльністю є однією з актуальних проблем економічної науки і практики промислових підприємств України. На сьогоднішній день немає однозначного розуміння суті управління фінансовою діяльністю підприємства, що пояснюється багатогранністю цього явища і обумовлює можливість існування кількох визначень з різних кутів зору.

Наприклад, авторський колектив під керівництвом А. М. Поддєрьогіна визначає управління фінансовою діяльністю підприємства як систему форм і методів, які використовують для фінансового забезпечення функціонування підприємств і досягнення ними поставлених цілей [1]. Таким чином, суть досліджуваного об'єкта зводиться тільки до впливу форм та методів, що значно звужує межі даного поняття.

А. Д. Шеремет і Р. С. Сайфулін цю категорію розглядають як невід'ємну частину управління підприємством, що складається з двох підсистем — об'єкта управління (підсистеми, що управляється) та суб'єкта управління (підсистеми, що управляє), визначають її як процес вироблення управлінських впливів на рух фінансових ресурсів і капіталу з метою підвищення ефективності їх використання та приросту [2].

В. В. Ковальов визначає управління фінансовою діяльністю підприємства як систему взаємовідносин між різними суб'єктами з приводу залучення та використання фінансових ресурсів [3].

На думку І. А. Бланка, під управлінням фінансовою діяльністю розуміють усі аспекти управління фінансами окремого суб'єкта господарювання [4].

У наукових дослідженнях проблем, пов'язаних з управлінням фінансовою діяльністю, залишаються недостатньо розкритими питання визначення об'єкта управління фінансовими ресурсами, обґрунтування вибору форм і методів управління, їх порівняльного аналізу, а також визначення передумов реалізації оптимального варіанта управління фінансовою діяльністю на підприємстві.

В економічній літературі об'єкт управління фінансовою діяльністю прийнято розглядати як:

1) комплекс фінансових задач, під якими розуміються показники фінансово-господарського стану підприємства;



2) грошовий обіг, під яким розуміється безперервний потік грошових виплат та надходжень, що здійснюється через поточний та інші рахунки підприємства;

3) сукупність умов здійснення грошового потоку, кругообігу вартості, руху фінансових ресурсів та фінансових відносин між господарючими суб'єктами і їх підрозділами в процесі виробничо-господарської діяльності [5].

На думку автора, об'єктом управління фінансовою діяльністю підприємства є фонди грошових коштів, що характеризуються зміною своєї величини та структури, а також фінансові відносини, котрі виникають, згідно з діючим законодавством, між різними учасниками процесу формування та використання фінансових ресурсів.

Проведені дослідження господарської діяльності вітчизняних промислових підприємств і аналіз закордонного досвіду дозволяють сформулювати конкретні пропозиції з використання сучасної концепції стратегічного управління фінансовою діяльністю.

Стратегічне фінансове управління не тільки дозволяє оптимізувати процес управління фінансовими ресурсами, а й є для керівництва підприємством свого роду орієнтиром загального напрямку дій, що здатні скорегувати поточні ситуації.

До вирішення завдань підвищення ефективності управління фінансовою діяльністю на будь-якому господарському рівні необхідний стратегічний підхід. Це означає, що будь-яке рішення в цій сфері повинно прийматися не тільки з точки зору поточних інтересів, але й з врахуванням того, як воно працює на кінцеву мету. Такий підхід вимагає концентрації зусиль на вирішальних напрямках.

Стратегія становить генеральну комплексну програму дій, що визначає пріоритетні для підприємства проблеми, його місію, основні цілі і розподіл ресурсів для досягнення цих цілей. Вона є довгостроковим плановим документом, результатом стратегічного планування.

У теоретичному плані стратегічне фінансове управління розглядається як невід'ємна частина загального управління виробничо-господарською діяльністю підприємства. Фінансову стратегію можна визначити як основу вибору, альтернативи, що обумовлює природу і напрямки організації фінансових відносин підприємства в умовах зовнішнього середовища, що постійно змінюється.

Стратегічне фінансове управління виходить з наступних передумов:

1) наявність уявлення про те, чого підприємство бажає досягти в майбутньому;

2) джерела проблем знаходяться як за межами підприємства, так і всередині його;

3) підприємство повинне мати можливість своєчасного розпізнавання проблем і механізм їх вирішення;

4) центр ваги зміщений у бік дій з недопущення або мінімізації втрат, якщо уникнути їх неможливо;

5) діяльність підприємства розглядається з позиції трьох складових: зовнішнього середовища, середовища безпосереднього оточення і внутрішнього середовища (потенціалу підприємства);

6) потенціал підприємства повинен бути "підбудований" під можливості, що відкриваються, і стратегічні задачі для того, щоб на основі розробки цілей і своєчасного їхнього корегування забезпечити необхідні позиції [6].

Головною складовою управління фінансовою діяльністю є фінансове планування, що являє собою процес оцінки потреб у коштах для забезпечення поточного виробництва і подальшого виробничого й соціального розвитку, а також визначення джерел покриття цих потреб.

Основні завдання фінансового планування полягають у:

1) забезпеченні підприємства фінансовими ресурсами;

2) забезпеченні платоспроможності підприємства в будь-який момент часу і за визначений період (на який формується бізнес-план);

3) визначенні фінансових взаємин з бюджетом, державними цільовими фондами, банками;

4) здійсненні фінансового контролю за всіма сторонами діяльності підприємства.

Проведені дослідження свідчать про те, що в сучасній економічній ситуації, що склалася в Україні у зв'язку з переходом до ринкової економіки, на деяких промислових підприємствах існує думка про непотрібність стратегічного управління фінансовою діяльністю. Цей процес здійснюється формально, що є одним із факторів, які впливають на втрату ліквідності і платоспроможності даних підприємств, призводять до погіршення їх фінансового стану і — як наслідок — до банкрутства.

Таку ситуацію можна пояснити насамперед інертністю мислення старих управлінських кадрів, відсутністю досвіду використання стратегічного управління, а також незнанням, нерозумінням його суті, принципів, методів і прийомів. Причому це властиво досвідченим керівникам, які довгий час працювали на керівних посадах, мають широкі ділові зв'язки, добре орієнтуються в ситуаціях безпосереднього оточення і досконально знають можливості потенціалу свого підприємства.

Впровадження стратегічного управління вимагає наявності на підприємстві певної інфраструктури сучасної комп'ютерної мережі і створеної на її основі автоматизованої інформаційної системи, яка б давала можливість здійснювати моніторинг змін у зовнішньому й внутрішньому середовищах підприємства.

В організаційному плані важливо створити відповідний підрозділ, що в західних фірмах має назву стратегічного господарського центра, функціями якого

було б здійснення стратегічного аналізу, визначення місії і стратегічних цілей, формування пакета альтернативних стратегій і вибір оптимальної стратегії за певними критеріями, а також спільна з іншими підрозділами підприємства робота з реалізації обраної стратегії. У такому підрозділі повинні працювати висококваліфіковані аналітики, які б досконало володіли теоретичними і прикладними аспектами стратегічного управління.

Таким чином, проведені дослідження господарської діяльності вітчизняних підприємств та аналіз закордонного досвіду дозволили теоретично узагальнити і сформулювати конкретні пропозиції щодо підвищення ефективності управління фінансовими ресурсами. В їх основі лежить сучасна концепція стратегічного управління фінансовою діяльністю підприємства, що дозволяє приймати оптимальні рішення з проблем управління функціональними підсистемами фінансової діяльності підприємства в розрізі її проблемних напрямків, пов'язаних з формуванням, розподілом та використанням фінансових ресурсів, пошуком і мобілізацією джерел коштів для забезпечення нормальної господарської діяльності підприємства і організацією фінансових відносин.

Проведені автором дослідження щодо використання сучасної концепції стратегічного управління фінансовою діяльністю підприємства не претендують на завершеність. У даному напрямку перспективними можуть бути подальші наукові розробки щодо визначення теоретичних основ формування механізму управління фінансово-економічною діяльністю та його впровадження в практику вітчизняних промислових підприємств.

*Наукова новизна даної роботи полягає у визначенні економічної суті об'єкта стратегічного управління фінансовою діяльністю підприємства, який є сукупністю фондів грошових коштів і фінансових відносин, що виникають між учасниками процесу формування та використання фінансових ресурсів. Автором обґрунтовано необхідність використання сучасної концепції стратегічного управління фінансовою діяльністю, яка дозволяє приймати оптимальні рішення з управління функціональними підсистемами фінансової діяльності підприємств у розрізі її проблемних напрямків.*

**Література:** 1. Фінанси підприємств / За ред. А. М. Поддєрьогіна. — К.: КНЕУ, 1999. — 396 с. 2. Шеремет А. Д., Сайфулін Р. С. Методика фінансового аналізу. — М.: ИНФРА-М, 2001. — 228 с. 3. Ковалев В. В. Введение в финансовый менеджмент. — М.: Финансы и статистика, 1999. — 768 с. 4. Бланк И. А. Финансовый менеджмент. — К.: Ника-Центр, Эльга, 2001. — 528 с. 5. Шеремет А. Д., Сайфулін Р. С. Финансы предприятий. — М.: ИНФРА-М, 1997. — 344 с. 6. Виханский О. С. Стратегическое управление. — М.: Гардарики, 2002. — 296 с.

УДК 336.144.3

Мамрак О. Н.

## НОВЫЙ ПОДХОД К ФОРМИРОВАНИЮ БЮДЖЕТОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

*The expenses classification in the direction of the expense of financial resources is offered. The mathematical model of profit forming interrelated with plan budget activities is described. The author proves necessity of budgeting, which is oriented for production planning.*

В современных условиях хозяйствования для повышения эффективности своей деятельности предприятия должны ее диверсифицировать. Это приводит к возникновению проблемы сравнения видов деятельности между собой, в том числе и в будущем периоде. Решить поставленную задачу предлагается, используя особый инструмент краткосрочного планирования и управления ресурсами предприятия — бюджетирование.

Как известно, качественное управление предприятием в настоящем служит залогом получения максимального финансового результата в будущем. За основу итогового показателя работы хозяйствующего субъекта принимают прибыль — результат финансово-хозяйственной деятельности. Как правило, на предприятиях, за исключением только самых небольших, для получения релевантной информации, в том числе и информации о прибыли, и определения детализированных планов для всех уровней организации, создаются центры ответственности.

Выделение в организационной структуре предприятия центров финансовой ответственности (ЦФО) является следствием подхода к структурным подразделениям как к финансовым бизнес-единицам. Центр ответственности можно представить как подразделение предприятия, где менеджер центра лично отвечает за показатели функционирования этого подразделения. В соответствии с современными представлениями существует четыре вида ЦФО: центры затрат, центры дохода или выручки, центры прибыли, центры инвестиций.

Учитывая, что в рыночных условиях основной инструмент управления финансовым результатом находится в сфере формирования себестоимости, составлению расходной части бюджета необходимо придавать серьезное значение как важнейшему внутрихозяйственному резерву повышения эффективности хозяйствования. Именно поэтому в данной статье наше внимание будет сконцентрировано на деятельности центра затрат.

Основой комплексной системы бюджетирования финансово-хозяйственной деятельности предприятия должна служить принятая схема формирования финан-

сового результата (Форма №2 "Отчет о финансовых результатах предприятия"), заключающая в себе всю логику функционирования ресурсов предприятия [1], для повышения аналитичности которой производят диссоциацию всех расходов предприятия на экономические элементы. Проведенные исследования в данной области показывают, что существующая классификация в полной мере отвечает требованиям анализа, но не совсем пригодна для систематизации затрат в целях бюджетирования финансово-хозяйственной деятельности предприятия [2, 3].

Исходя из того, что при составлении бюджетов возникает потребность в определении нужного количества финансовых ресурсов предприятия, которые будут направлены на закупку материалов, оплату труда, налогов, услуг сторонних организаций, процентов банка и других денежных выплат, затрат, различающихся по направлениям платежей или источников выплат, целесообразно представлять как самостоятельные элементы расходов.

В целях систематизации расходов предприятия при разработке бюджета в данной работе мы предлагаем классифицировать все имеющие место затраты по направлениям расхода финансовых ресурсов:

- амортизация (условное обозначение — А);
- материалы (М);
- заработная плата (S);
- отчисления с заработной платы (ST);
- услуги сторонних организаций (SEO);
- налоги (Т);

другие расходы (не учтенные ни в одном из предложенных элементов затрат (PM)).

Согласно "Отчету о финансовых результатах предприятия" представим математическую модель формирования прибыли (убытка) от обычной деятельности до налогообложения, используя при этом показатели плановых бюджетов (рисунок), где PP — прибыль (убыток) от обычной деятельности до налогообложения,

IS — доход (выручка) от реализации, DR — отчисления с оборота;

RWB — остаток на складе на начало периода;

RWE — остаток на складе на конец периода;

CPWB — остаток себестоимости незавершенного производства по k-му виду продукции на начало периода;

EM — величина затрат, заданных в производство для изготовления k-го вида продукции;

CPWE — остаток себестоимости незавершенного производства по k-му виду продукции на конец периода;

OOI — прочие операционные доходы;

OC — операционные расходы;

IIFA — доходы от инвестиционной и финансовой деятельности;

CIFA — расходы от инвестиционной и финансовой деятельности.

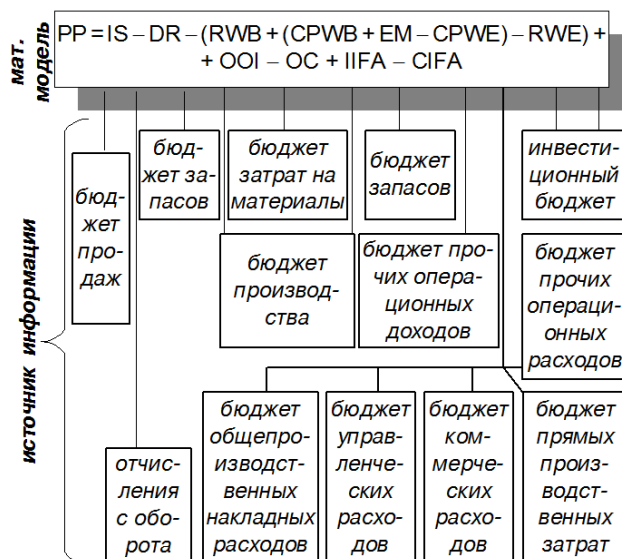


Рис. Математическая модель формирования прибыли (убытка) от обычной деятельности

Для повышения эффективности бюджетного планирования предлагается центр затрат рассматривать как совокупность центров расходов по отдельным видам деятельности. При этом предложенная математическая модель (см. рис. 1) приобретет следующий вид:

$$PP_{ij} = IS_{ji} - DR_{ji} - (RW_{Bij} + (CP_{WBij} + EM_{ij} - CP_{WEij}) - RW_{Eij}) - OC_{ij} \quad (1)$$

где i — товар;  $i \in [1; n]$ ; j — центр расхода;  $j \in [1; m]$ .

На основании информации, поданной центром дохода или выручки, а именно бюджета продаж, каждый элемент центра затрат начинает формировать свою бюджетную программу. Следует отметить, что для разработки указанного выше бюджета центр дохода или выручки в качестве начального этапа бюджетирования может воспользоваться следующим планом (таблица),

где Qk — количество приобретаемого покупателем товара одного наименования, шт., причем  $Q_1 > Q_2 > Q_3 > \dots > Q_k$ ;

ДК — длительность кредита, дней;

Ц, С — цена товара, грн., причем  $C_1 < C_2 < C_3 < \dots < C_k$ ;

$C_1 < C_2 < C_3 < \dots < C_k$ .

Составление макета данного бюджета (см. таблицу) должно подчиняться правилу: обязательная ориентация производственной программы на сбыт, а не на производство. Поэтому в зависимости от количества приобретаемого товара, учитывая факт наличия предоплаты или срока оплаты, покупатель имеет возможность приобрести необходимый товар по той или иной цене.

Таблица 1

Определение плановой цены продаж

		Q, шт				
		Q <sub>ij1</sub>	Q <sub>ij2</sub>	Q <sub>ij3</sub>	....	Q <sub>ijk</sub>
предоплата	Д <sub>к1</sub> - x <sub>1</sub> %	C <sub>111</sub>	C <sub>112</sub>	C <sub>113</sub>	...	C <sub>11k</sub>
	Д <sub>к2</sub> - x <sub>2</sub> %	C <sub>121</sub>	C <sub>122</sub>	C <sub>123</sub>	...	C <sub>12k</sub>
	Д <sub>к3</sub> - x <sub>3</sub> %	...	...	...	...	...
оплата	1	C <sub>111</sub>	C <sub>112</sub>	C <sub>113</sub>	...	C <sub>11k</sub>
	2	...	...	...	...	...
	...	...	...	...	...	...
	z	C <sub>z1</sub>	C <sub>z2</sub>	C <sub>z3</sub>	...	C <sub>zk</sub>

Получив конкретную программу производств по покупателям, для центра затрат разрабатываются бюджет продаж, бюджет производства, бюджет запасов, бюджет затрат на материалы, бюджет прямых производственных затрат, бюджет общепроизводственных накладных расходов, бюджет коммерческих расходов, бюджет прочих операционных расходов по каждому виду деятельности.

Результатирующими значениями каждого бюджета являются расходы. Наряду с итоговыми цифрами предлагается использовать вышеуказанную классификацию по элементам затрат, применяя функциональный метод [4].

Путем суммирования соответствующих позиций диссоциируемых элементов затрат каждого бюджета по каждому выпускаемому товару можно выявить сигнальные статьи, по которым наблюдается основной отток денежных средств. Посчитав по формуле 1 получаемую прибыль, целесообразно определить рентабельность каждого товара, выпускаемого отдельным элементом центра затрат. Для этого предлагаем воспользоваться следующей формулой:

$$R_{ij} = \frac{PP_{ij}}{\sum_{i=1}^n (A_{ij}, M_{ij}, S_{ij}, ST_{ij}, SEO_{ij}, T_{ij}, PM_{ij})} \quad (2)$$

Учитывая, что предприятие выпускает определенную совокупность товаров, используя методику операционного анализа [5], основанную на достижении максимальной рентабельности, можно определить долю выпускаемых товаров в общем объеме. Также необходимо принять во внимание ограничения по денежным, временным и производственным ресурсам предприятия.

Таким образом, можно сделать вывод, что бюджетирование необходимо внедрять не только ради планирования затрат, а и для выявления целесообразности выпуска того или иного товара, определения

его количества, учитывая при этом фактор рентабельности, а также определения количества данного товара в совокупности с другими производимыми товарами.

**Литература:** 1. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 3 "Звіт про фінансові результати": Затв. наказом Міністерства фінансів України від 31 березня 1999 р. №87 // Галицькі контракти. — 1999. — №32. 2. Шеремет А. Д. Методика фінансового аналізу / А. Д. Шеремет, Е. В. Негашев. — М.: ИНФРА-М., 1999. — 208 с. 3. Фінанси підприємств: Підручник / Кер. авт. кол. і наук. ред. проф. А. М. Поддєрьогін. — 4-те вид. — К.: КНЕУ, 2002. — 572 с. 4. Друри К. Управленческий учет для бизнес-решений: Учебник / Пер. с англ. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. — 656 с. 5. Практикум по фінансовому менеджменту: учебно-деловые ситуации, задачи и решения / Под ред. акад. АМИР Е. С. Стояновой. изд. 2-е перераб. и доп. — М.: Изд. Перспектива, 1997. — 137.

Стаття надійшла до редакції 5.07.2004 р.

УДК 658.8

Зиброва Е. В.

## ФОРМИРОВАНИЕ МАРКЕТИНГОВОЙ СТРАТЕГИИ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОСНОВЕ НЕЙРОСЕТЕВОГО ПОДХОДА

*The author investigates the usage of neuronet technologies as an, effective stimulation method applied for elaboration of marketing strategy of economic systems (ES), which run their activities in turbulent environment. Special attention is paid to the growing importance of the ES — strategy that is generally marketing oriented in the conditions of dynamic and stochastic development of modern economy.*

Современное развитие экономики в Украине, связанное с переходом к рыночным отношениям, характеризуется как сложностью и многообразием протекаемых в ней процессов, так неоднородностью и сложностью функционирования производственно-экономических систем (ПЭС). Последние, с точки зрения синергетического подхода, являются открытыми, самоорганизующимися и эволюционирующими системами, деятельность которых характеризуется нелинейностью отклика на внешние воздействия, а также динамичностью и стохастичностью развития окружающей среды.

Экстремальная неустойчивость внешней среды, а также нестабильность самой ПЭС необычайно повысили, по мнению известного специалиста в области

управления Игоря Ансоффа, роль стратегии в деятельности предприятий и организаций. И. Ансофф, а также ряд маркетологов (П. Дойль, Ж-Ж. Ламбен, П. Друкер и др.) указывают на то, что в рыночных условиях границы между маркетингом и стратегией предприятия постепенно стираются. Маркетинг становится способом реализации стратегии предприятия, обеспечивающим возможность адаптации к динамичному внешнему окружению, и получения долгосрочных конкурентных преимуществ, формирования позитивного отношения к фирме и ее товарам.

Стратегия же рассматривается как комплекс мер, направленных на установление целей долгосрочного функционирования системы, а также совокупность механизмов, обеспечивающих достижение этих целей. Эффективность стратегии определяется не только величиной прибыли, но и такими показателями, как объем продаж, темпы роста и доля на рынке. Этим во многом обосновывается применение маркетингового подхода в современной теории управления.

Украинские экономисты М. Вачевский и Е. Палига отличительной чертой маркетингового менеджмента называют программно-целевой подход, ориентацию на долговременный коммерческий успех и ситуационное управление. Модель управления предприятием на основе маркетинга охватывает сбор и накопление информации, исследования рынка с целью выявления потенциальных возможностей и опасных ситуаций, диагностику конкурентоспособности предприятия, формирование целей, разработку соответствующей стратегии, планирование, оперативную деятельность и контроль для обеспечения обратной связи, необходимую коррекцию программ деятельности.

Толчком к развитию общей теории управления маркетинга российские маркетологи А. В. Завгородняя и М. С. Кадзевич называют развитие системного подхода и системного анализа и их применение к маркетинговой деятельности. Маркетинг в данном системном подходе представляет собой элемент общекорпоративной системы управления, который, пронизывая всю деятельность предприятия, направлен на внешнюю среду, связывая предприятие с последней. Поэтому общая результативность деятельности предприятия во многом зависит от эффективности маркетинга, его способности обеспечить адаптацию всей деятельности предприятия к внешним условиям.

"Таким образом, — делает вывод профессор И. М. Акимова, — маркетинг помогает определить преимущества микро- и макросреды экономического субъекта, исходя их конкретных локальных особенностей, структуры рынка, уровня развития, и найти оптимальные пути их использования".

Однако применение маркетингово-ориентированного подхода в управлении предприятием затруднено в силу отсутствия действенных механизмов, методологических принципов их внедрения в практику. В со-

временном менеджменте на первое место выходит управление не только функционированием, но и успешным развитием предприятия. Поэтому применяемые методы должны характеризовать не только конкретное состояние экономической системы в определенный момент времени, но и процесс перехода системы из одного состояния в другое.

Традиционные методы управления развитием предприятия подлежат серьезной критике, поскольку они не отвечают требованиям системного подхода, ориентированы на достаточно узкий класс задач, не учитывают особенностей современной рыночной экономики и возможностей новых информационных технологий. Самой большой проблемой в применяемой методологии является отсутствие возможности учета влияния динамичности и стохастичности развития внешней среды. На основе статичного подхода развитие, по результатам исследований, трактуется не как процесс, а как система выбора в ходе анализа возможных альтернатив.

Возникает необходимость построения синтетических моделей, которые объединяли бы производственно-технологические, экономические и социально-психологические процессы, связанные с принимаемым решением для целостного отражения ситуации. Данное направление должно строиться на базе объединения математических методов анализа и неформальных процедур, включать в себя результаты, полученные математикой, экономикой, социологией. Выбор метода моделирования сложной экономической системы должен учитывать как источники сложности системы, так и проблемы, для решения которых создается математическая модель.

В условиях жесткой конкуренции и динамичности развития рыночных отношений особое значение приобрели качество и обоснованность принимаемых решений, требующие строгого количественного анализа имеющихся данных.

Наиболее перспективным и релевантным направлением в современной теории управления и принятия решений считается применение имитационного моделирования, которое, по мнению директора компании SACI Products К. Тумая, является единственным методом, обеспечивающим точный анализ и визуальное представление альтернативных вариантов.

Имитационные модели, как и математические, основаны на символьном описании объектов, но в отличие от последних не дают аналитически выраженного решения, а позволяют "проигрывать" выбираемые решения. Это дает возможность предсказывать и анализировать динамику возможных ситуаций в будущем и тем самым оценивать последствия проверяемых ситуаций с целью нахождения наилучшей.

Другим важным свойством имитационных моделей, как указывает профессор Е. П. Голубков, является анализ чувствительности решений — проверка выходных характеристик решения по отношению к вари-

рованию исходных предпосылок. Имитационная модель позволяет выбрать если не лучшее, то оптимальное решение для широкого набора условий, которые могут меняться под воздействием неконтролируемых внешних факторов.

В качестве эффективного инструмента построения имитационной модели формирования маркетинговой стратегии ПЭС в работе рассматривается возможным использовать нейросетевые технологии. Реализация предлагаемого подхода дает возможность существенным образом повысить эффективность и качество управления производственно-экономической системой в условиях неопределенности рыночной среды.

Отличительная черта нейронных сетей заключается в их способности менять свое поведение (обучаться) в зависимости от изменения окружающей среды, извлекая скрытые закономерности из потока данных. Поэтому принципиально важным в таком моделировании становится подбор достаточного числа примеров, всесторонне описывающих поведение моделируемой системы.

В результате обучения сеть становится способной распознавать и прогнозировать новые ситуации с достаточно высокой степенью точности, причем в условиях внешних помех (например, появление противоречивых или неполных значений в потоках информации). Главным отличием нейронных сетей от других методов (например таких, как экспертные системы) является то, что нейросети не нуждаются в заранее известной модели, а строят ее сами на основе предъявленной информации. Именно поэтому нейронные сети вошли в практику везде, где нужно решать задачи прогнозирования, классификации, управления.

В связи со сложностью и трудоемкостью практического построения нейронной сети и отсутствия свободного доступа для работы с нейрокомпьютерами в настоящее время разработано большое количество нейропакетов, позволяющих конструировать, обучать и использовать нейросети для решения практических задач на обычных компьютерах.

Реализация предлагаемого подхода осуществляется с помощью нейросетевого продукта NeuroPro, несомненными преимуществами которого являются простота и доступность в изучении и применении, а также возможность упрощения сети и выявление наиболее значимых входов. Нейронная сеть в рамках такого подхода представляет собой инструмент прогнозирования значений указанных переменных в новых наблюдениях по значениям поданных на вход показателей. Для решения задачи формирования маркетинговой стратегии ПЭС в качестве параметров, моделирующих поведение системы, выбираются показатели, главным образом влияющие на объем реализованной продукции и положение ПЭС на рынке: объем произведенной продукции, ее себестоимость, производственные мощности предприятия, число потенциальных потребителей, доля рынка и т. д.

При построении нейронной сети нет необходимости придумывать ее архитектуру, виды нейронов и функцию активации. В пакете NeuroPro предлагается использовать многослойный персептрон с сигмоидной нелинейностью вида:

$$f(A) = \frac{A}{c + |A|},$$

где  $c$  — характеристика нейрона, изменяющаяся в диапазоне от 0,001 до 1.

Заметим, что чем больше значение характеристики  $c$ , тем лучше экстраполяционные характеристики сети.

По имеющимся данным набора входных и выходных параметров производится обучение сети. Причем исходный набор данных следует разделить на обучающее и тестовое множество. Качество обучения сети зависит от количества примеров в обучающей выборке и от того, насколько полно эти примеры описывают возможные состояния ПЭС. Процесс обучения нейросети схематично представлен на рис. 1.

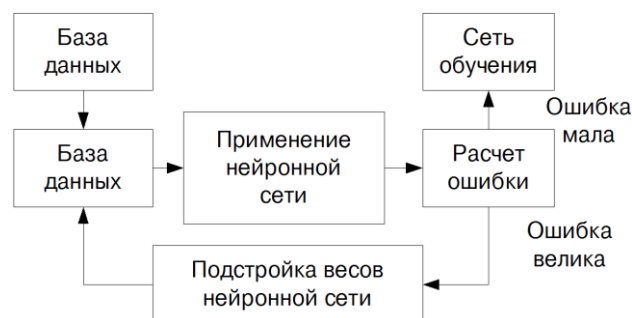


Рис. 1. Процесс обучения нейронной сети

Не имея системы функциональных зависимостей между поданными на вход показателями, сеть самостоятельно подбирает весовые коэффициенты нейронам каждого слоя, извлекая закономерности из потока данных (входных и выходных значений). После многократного предъявления примеров веса сети стабилизируются, причем сеть дает правильные ответы на все (или почти на все) примеры из базы данных. Когда величина ошибки обучения (сумма квадратов ошибок по всем входам) достигает приемлемо малого уровня, обучение останавливается и сеть готова к распознаванию. Для проверки точности обучения сети уместно провести тестирование ее прогностических способностей. В пакете NeuroPro результаты тестирования представляют собой выходные данные для нейросети, а также значения прогноза для этих полей нейронной сетью с указанием средней и максимальной ошибок (рис. 2).

№	PRIBIL_PO_	Прогноз сети	Ошибка
1	7476,4	7221,79	254,6104
2	3145,1	3955,574	-810,4745
3	13105	12456,6	648,4014
4	6351	5470,42	880,5796
5	11093	11681,55	-588,5479
6	13049	12815,04	233,9648
7	22894	22863,95	30,05273
8	15344,6	14522,35	822,2513
9	15391	15216,95	174,0459
10	14794	15759,79	-965,791
11	16289	15322,63	966,3721
12	12396	12733	-337
13	12396	12733	-337
Правильно:			13 (100%)
Неправильно:			0 (0%)
Всего:			13
Ср. ошибка:			542,2379
Макс. ошибка:			966,3721

Рис. 2. Окно тестирования нейронной сети

Во избежание избыточности данных в пакете NeuroPro имеется функция упрощения сети, основными результатами применения которой является сокращение числа входных сигналов, синапсов и нейронов сети. Но предварительно необходимо установить значимости входных параметров, для чего в пакете применяется специальный пункт меню Нейросеть/Значимость входов. Как показано на рис. 3, значимость, выраженная в относительных единицах, отображается в виде гистограммы. Наиме-

нее значимые входные сигналы можно сократить, упростив тем самым нейронную сеть и повысив скорость ее работы.

В результате выполнения указанных действий получаем обученную нейронную сеть, реализация которой дает возможность по данным, характеризующим текущее состояние ПЭС, построить прогноз ее дальнейшего развития. Варьируя входные параметры сети, можно "проиграть" ряд ситуаций "что будет, если...": как изменится объем реализуемой продукции при изменении технологических возможностей предприятия, как повлияет на объем получаемой прибыли изменение доли рынка и т. д. Важно отметить, что, меняя показатель на выходе сети, можно построить несколько нейронных сетей, моделирующих различные зависимости между характеристиками ПЭС.

Подытоживая сказанное, можно сделать выводы. В качестве способа решения слабоструктурированных задач принятия управленческих решений, к которым относится проблема разработки маркетинговой стратегии ПЭС, может быть использован нейросетевой подход. Результатом применения предложенного подхода является возможность выбора оптимальной маркетинговой стратегии на основании построенных прогнозных моделей дальнейшего развития ПЭС, что позволит предупредить или существенным образом снизить потери в результате отклонений от планируемой траектории развития системы путем своевременного принятия корректирующих действий.

Сигнал	Значимость
OBJEM_TOVA	0,5659506
SEBESTOIMO	1
OBJEM_PROD	0,3063108

Рис. 3. Окно значимости входов нейронной сети

**Литература:** 1. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия: Пер. с англ.; При содействии Э. Дж. Макдонелла. — СПб. и др.: Питер, 1999. — 416 с. 2. Дойль Питер. Маркетинг — менеджмент и стратегии: Пер. с англ. — 3-е изд., междунар. — СПб.: Питер, 2002. — 536 с. 3. Друкер П. Ф. Рынок: как выйти в лидеры: практика и принципы / Пер с англ. А. Мкервали. — М.: Book Chamber international, 1992. — 352 с. 4. Ламбен Ж-Ж. Стратегический маркетинг: европейская перспектива: Пер. с фр. — СПб.: Наука С.-Петерб. изд. фирма, 1996. — 592 с. 5. Завгородняя А. В. Маркетинг: методы и процедуры: Учеб. пособие / А. В. Завгородняя, М. С. Кадзевич. Ленингр. фин.экон. ин-т им. Н. А. Вознесенского, каф. экон. кибернетики и экон.-мат. методов. — Л.: Изд. Ленингр. фин.-экон. ин-та, 1990. — 116 с. 6. Акимова И. М. Промышленный маркетинг. — К.: Общество "Знання", КОО, 2000. — 296 с. 7. Голубков Е. П. Маркетинговые исследования: теория, методология и практи-

ка. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Финпресс, 2000. — 460 с. 8. Пушкарь А. И. Модели управления развитием ПЭС. — Харьков: ХГЭУ, 1997. — 268 с. 9. Сергеева Л. Н. Нелинейная экономика: модели и методы. / Научн. ред д. э. н., проф. Ю. Г. Лысенко — Запорожье: Полиграф, 2003. — 216 с. 10. Круглов В. В. Искусственные нейронные сети: теория и практика. / В. В. Круглов, В. В. Борисов. — 2-е изд., стереотип. — М.: Горячая линия-Телеком, 2002. — 384 с. 11. Вачевский М. Сущность и принципы маркетинга в деятельности предприятия // Экономика Украины. — 2003. — №12. — С. 34 – 39. 12. Палига Є. Сучасні аспекти промислової маркетингової політики // Регіональна економіка. — 2001. — №4. — С. 25 – 39.

Стаття надійшла до редакції  
27.07.2004 р.

## АНАЛІЗ РОЗВИТКУ ТА ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНИХ КОРПОРАТИВНИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

*The given article reviews the stages of development and formation of social corporate relations in Ukraine. The author motivates and gives concept of social corporate relations. Social features of corporate relations are presented. The circle of participants of social corporate relations is segregated and structured.*

В останній час в українській економіці терміни "корпорація", "корпоративне управління", "корпоративні відносини" стали все частіше використовуватися в засобах масової інформації й у науковій літературі, поступово формуючи уявлення про один із ефективних механізмів управління підприємствами в економіці України. Вважаємо актуальним проаналізувати становлення і формування соціальних корпоративних відносин в Україні. У всіх розвинутих суспільствах і наука, і практика визнали зростаючу роль людського фактора в економічному прогресі та важливість розбудови соціально-орієнтованої економіки.

У визначенні поняття "корпоративні відносини" є декілька точок зору, що відбивають різні підходи їхніх авторів до цього економічно значимого аспекту діяльності господарських суб'єктів. Свої трактування дають вітчизняні вчені: Сірош М. В., Мозговий О., Опришко В. О., Парсяк В., Поважний А. С., Нестор С. [6, 7, 8, 10] і закордонні автори: Демб А., Ньюбауер Ф., Коссе Д., Лема С., Озкая М., Оскарі Х., Мур Д. [11], а також міжнародні фінансові організації й органи державного регулювання.

Насамперед розглянемо визначення поняття "корпорація". Цей термін походить від латинського "corpus habere", що означає "права юридичної особи". Такі права стали визнаватися за приватними союзами в Римській імперії в імператорський період (починаючи з 160-х років н. е.) [1], однак остаточного визнання цивільно-правових союзів як рівних з фізичними особами суб'єктів права в Римі так і не відбулося.

Протягом досить довгого часу термін "корпорація" служив синонімом терміна "юридична особа" [2]. Багато в чому це було пов'язано з тим, що

аж до Савіної цивілістиці не було відоме поняття установи; всі утворення, навіть ті, котрі наповнялися інститутським змістом, трактувалися як universitas або корпорація [3]. Лише внаслідок розробки німецькими цивілістами поняття "установа" (Stiftung) поняття "корпорація" набуло більш сучасного значення: "юридична особа, заснована на членстві, участі".

Зараз термін "корпорація" в національних правопорядках розуміється по-різному. Так, у Швейцарії корпораціями називають один із двох основних типів юридичних осіб — поряд з установами. В Англії корпорація може бути визначена як сама юридична особа, оскільки юридичні особи тут поділяються на корпорації, що представляють собою сукупність осіб (corporation aggregate), і одноособові корпорації (corporation sole). У США корпорація, хоча і не є єдиною формою юридичної особи, включає різні організації. Корпорації тут бувають чотирьох видів: публічні, квазіпублічні, підприємницькі і непідприємницькі [4]. У Франції та Німеччині при класифікації юридичних осіб термін "корпорація" не використовується зовсім: у Франції юридичні особи поділяються на товариства й асоціації, а в Німеччині — на союзи й установи. Нарешті, в українському законодавстві термін "корпорація" визначений як "об'єднання підприємств", що не відповідає визначенню "корпорація" у розумінні найкращої зарубіжної практики. Найбільш повне визначення можна знайти в "Великому комерційному словнику" [5], котрий визначає "корпорацію як широко розповсюджену в розвинутих країнах форму організації підприємницької діяльності, що передбачає часткову власність, юридичний статус і зосередження функцій управління в руках верхнього ешелону професійних управлінців (менеджерів), які працюють за наймом".

Зробимо деякі висновки. По-перше, категорія "корпорація" має різний зміст у національних правових системах або не використовується зовсім при визначенні форм юридичних осіб. По-друге, відносини, змістом яких є права учасників організації, можуть виникати не тільки в організаціях, що називаються корпораціями. Таким чином, про корпоративні відносини варто говорити не стосовно корпорацій, а відносно організацій "корпоративного типу", тобто щодо таких організацій, які засновані на принципі членства учасників.

В українському законодавстві до визначення "корпорація" найближче підходить "відкрите акціонерне товариство" — основна організаційно-правова форма, в яку перетворилися українські підприємства в процесі приватизації, а також форма, в якій створювалися нові фінансово-промислові структури.



Зараз процес формування корпоративного сектора економіки України дедалі більш прискорюється. Важливе значення в цьому процесі приділяють ефективному функціонуванню акціонерних товариств. На даний момент з 237 тис. господарських товариств, сформованих в Україні, більш як 35,2 тис. є акціонерними товариствами (АТ) різних типів, котрі займають дуже велику частку в обсязі промислового виробництва (56,8%) [6]. Це одна з найбільш поширених форм господарювання. Велика кількість АТ є однією з особливостей формування корпоративного сектора та національної моделі корпоративного управління в нашій державі.

Корпоративні відносини в Україні регулюються Цивільним кодексом, Законами "Про підприємства в Україні", "Про господарські товариства", законодавством про приватизацію, указами Президента України, нормативно-правовими актами ДКЦПФР і т. д. Разом з тим навіть наявність цих законодавчих актів не регулює на сучасному етапі правові відносини між власниками, менеджментом, дрібними акціонерами господарських товариств. Колізії в чинному законодавстві, мислення управлінського персоналу в душі планової економіки призвели до непрофесійних схем управління підприємствами. Така ситуація вказує на нагальну необхідність реформування та орієнтацію на сучасний світовий досвід розвитку корпоративних відносин [7].

Аналіз розвитку корпоративних відносин в Україні дає змогу розділити цей процес на 2 етапи.

До речі, все починалося з Постанови Ради Міністрів РССР №590, якою від 19 червня 1990 року було введено Положення про акціонерні товариства та товариства з обмеженою відповідальністю.

Вперше на Україні після 1917 року державне підприємство могло бути перетворене в акціонерне товариство за спільним рішенням трудового колективу та вповноваженого на це державного органу. Акціонерне товариство, створене шляхом перетворення державного підприємства, об'являлось його правонаступником [8].

Отже **перший етап** охоплює 1990 – 1993 рр. і характеризується такими рисами: виникненням великої кількості різних комерційних господарських товариств, основу яких становили закриті акціонерні товариства (ЗАТ) й товариства з обмеженою відповідальністю; відсутністю спеціального державного органу, що регулює питання випуску та обігу цінних паперів; відсутністю інфраструктури фондового ринку; наявністю значної кількості "тіньових" АТ.

**Другий етап** — 1993 – 1998 рр. — характеризується початком масового акціонування середніх та великих державних підприємств, що становили основну масу відкритих акціонерних товариств (ВАТ); фор-

муванням директивним шляхом тимчасових органів управління АТ, що діяли до перших зборів акціонерів; формуванням системи ведення реєстрів акціонерів та оформленням прав власності на акції; утворенням Державної комісії з цінних паперів та фондового ринку — органу контролю й регулювання ринку цінних паперів та корпоративних відносин; організацією масового продажу акцій, що перебували у власності держави [9]. Саме в цей період сформувалася основна особливість українських корпоративних відносин. Якщо в країнах з віковими традиціями ринкової економіки, менеджмент корпорацій стурбований зростом капіталізації акцій компаній, розглядає кожен наступний випуск акцій як ефективний засіб залучення інвестицій, то в Україні менеджмент основної частини відкритих і тим більше закритих акціонерних товариств прагне до зосередження як мінімум контрольного пакету, а краще — всіх 100% акцій в руках однієї особи або аффілійованої групи людей. Природно, що кожен наступну емісію акцій менеджмент використовує для "розмиття" часток в уставному капіталі, які належать недружнім акціонерам [8].

Зараз більшість АТ вступила в **третій етап** формування та розвитку, для якого характерні такі основні ознаки: формування постійних органів управління в більшості АТ; припинення сертифікатної приватизації та розширення грошових форм продажу акцій; збільшення глибини продажу акцій, збереження за державою закріплених пакетів (25%, 50% + 1 акція); створення спеціального органу з управління державними корпоративними правами, який було ліквідовано більш як 1 рік по тому; зростання рівня консолідації пакетів акцій і скорочення кількості акціонерів; посилення боротьби за контроль над АТ; початок процесів реструктуризації та реорганізації; вироблення цивілізованої дивідендної політики; поступове формування системи захисту прав акціонерів; посилення контролю з боку державних органів за діяльністю АТ [10].

З цього можна зробити наступний висновок: новий етап у корпоративних відносинах характеризується як зростом ринкової вартості акцій успішних підприємств, так і зростом активності міноритарних акціонерів, які отримали додаткові можливості атакувати акціонерні товариства завдяки змінам у діючому законодавстві.

Успішний розвиток корпоративного сектора в Україні тісно пов'язаний з розвитком цивілізованих корпоративних відносин, які можна визначити як систему організаційно-правових, економічних, фінансових та інформаційних взаємовідношень усіх учасників акціонерних товариств, що встановлює механізми та способи взаємодії заінтересованих сторін, за допо-

могою яких вони представляють в АТ свої інтереси та взаємодіють з АТ і між собою [9].

Споконвічно учасниками корпоративних відносин вважають, по-перше, саме акціонерне товариство і, по-друге, акціонерів цього товариства. Оскільки акціонерами можуть бути як фізичні, так і юридичні особи, то система корпоративних відносин може бути досить складною, з безліччю різних зв'язків між елементами цієї системи. Основним змістом корпоративних відносин є зобов'язуючі відносини між акціонерним товариством і його акціонерами, кожен з яких прагне до реалізації своїх прав. Правам акціонерів стосовно суспільства протистоять відповідні зобов'язання суспільства і навпаки — правам суспільства протистоять обов'язки акціонерів робити певні дії. Уся система корпоративних відносин побудована на відносних правах, тобто правах, що виникають із права власності на акції. Носії цих прав — акціонери — мають у загальному випадку різні цілі й інтереси стосовно суспільства й відносно один одного.

Однак у наші дні визначальну роль у поведінці і розвитку компаній відіграють не тільки їхні акціонери, а й більш широке коло соціально-економічних систем, частиною яких вони є, чиїх інтересів так чи інакше торкаються [10].

Виникає необхідність уведення нового поняття — "соціальні корпоративні відношення".

Спочатку розглянемо поняття **соціальні відносини** — це відносно самостійний, специфічний вид суспільних відносин, що виражає діяльність соціальних суб'єктів із приводу їхнього неоднакового положення в суспільстві і ролі в суспільному житті [11]. Це відносини між групами людей, які займають різні положення в суспільстві, беруть неоднакову участь у його економічному, політичному, духовному житті, відрізняються способом життя, рівнем і джерелом доходів, структурою власного споживання [12].

Складність вивчення соціальних відносин полягає в тому, що вони не є статичними, окостенілими формами соціальної взаємодії і завжди взаємозалежні з іншими видами відносин, інтегрують їх, "сплавляються" з ними, виявляються через них. Для того, щоб вичленувати соціальні відносини у вузькому розумінні із систем суспільних відносин, необхідно насамперед установити, з приводу чого вони складаються. Відомо, що кожен вид суспільних відносин складається і реалізується між соціальними суб'єктами з приводу того чи іншого матеріального або духовного об'єкта. Якщо відносини складаються з приводу засобів виробництва, це економічні відносини, державної влади — політичні, юридичних законів чи правових нормативів — правові, морального вчинку (дії) чи морального принципу — моральні і т. д.

Соціальні відносини у вузькому значенні складаються з приводу реалізації самої соціальної взаємодії, що виникає між соціальними групами, індивідами, які займають різне положення в товаристві, чим визначаються їх нерівний реальний доступ до влади, власності, життєвих благ. Зрозуміло, у зв'язку з цим складаються соціальні відносини між ними (відносини рівності — нерівності, справедливості — несправедливості, підпорядкування і тощо). Тому вони завжди виражають побажання людей чи їхньої спільності в спільності, характер соціальних взаємодій, процес поглиблення чи, навпаки, подолання розходжень між соціальними суб'єктами, деградації чи розвитку цих спільностей, соціальної структури товариства в цілому, особистості і т. п. [13].

Таким чином, у даній роботі корпорація (акціонерне товариство) розглядається як соціальна організація — сукупність ієрархічно розташованих соціальних позицій (статусів), виконуваних функцій (ролей), форм діяльності, відносин і зв'язків працівників. У соціальній організації одиницею служить не індивід як такий, а його роль. Тому соціальну організацію можна визначити як сукупність подібних ролей, об'єднаних у систему завдяки каналам комунікації. Крім того, соціальна організація — це цільова група, тобто об'єднання людей, які прагнуть до реалізації визначених цілей упорядкованим чином.

Говорити про соціальність корпоративних відносин можна, виходячи з присутності наступних ознак: це наявність у корпорації соціальної ієрархії особливості системи розподілу ролей і статусів, складної мозаїки соціальних відносин і взаємодії, куди обов'язково треба включити види, типи і форми влади, лідерство, престиж, службову кар'єру, винагороди, санкції, норми і правила поведінки тощо.

Велика корпорація в мініатюрі нагадує суспільство, тому що в першій ми знайдемо все те, що існує в другому. Різниця лише в масштабі: суспільна ієрархія складається з великих соціальних груп (класів, страт, станів, каст), а організаційна — з малих: вища адміністрація, лінійні керівники, штабні керівники, супервайзери (нижчі управлінські чини) і так звані індивідуальні контриб'ютери — що служать і робітники, що не мають нікого в підпорядкуванні [13]. Це створює певну упорядкованість у розумінні суті корпоративних відносин і врахуванні інтересів найрізноманітніших структурних категорій суспільства. Як основних учасників корпоративних відносин варто виділити інвесторів (акціонерів і кредиторів), службовців, споживачів, органи керування, місцеве населення, суспільство в цілому, постачальників. Крім того, існують внутрішні корпоративні відносини. Корпоративні відносини встановлюються всередині колективу (співробітників і т. д.) на різних рівнях, усередині

ні малих груп і між малими групами на виробництві (в процесі праці).

Таким чином, можна розділити типи корпоративних відносин, що встановлюються, надвоє: зовнішній як сукупність відносин, які встановлюються між корпорацією і зацікавленими особами, і внутрішній — як відносини індивідів усередині корпорації, пов'язаних певним соціальним зв'язком. Склад усіх учасників соціальних корпоративних відносин можна побачити на рисунку.

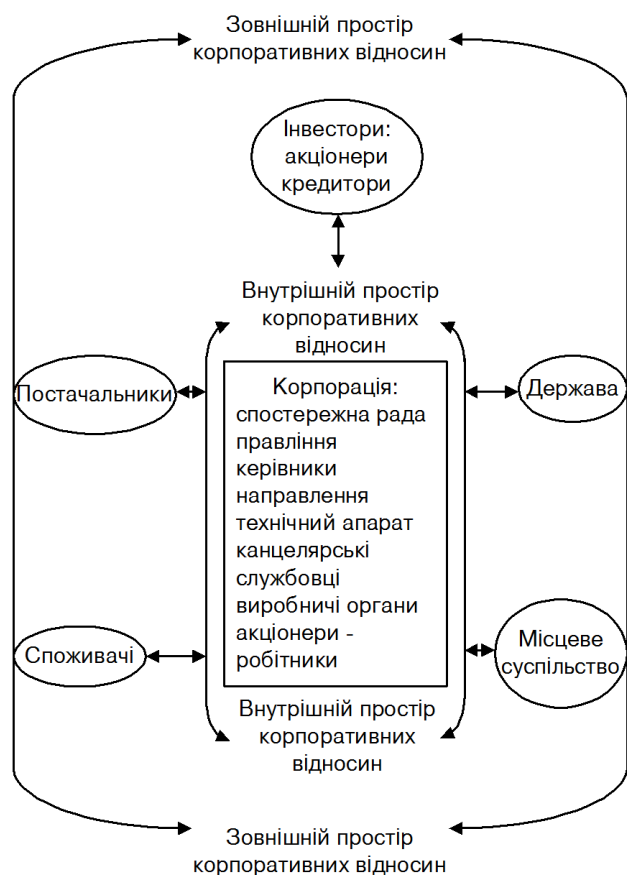


Рис. Структура простору соціальних корпоративних відносин

Аналіз розглянутих понять "корпоративні відносини" показує, що їхня сутність повинна відбивати, насамперед, такі загальні елементи: взаємини між різними групами учасників і регламентацію цих взаємин.

Взаємини між учасниками корпоративних відносин регламентуються як на рівні держави, за допомогою законодавчих і нормативних актів, так і на рівні конкретного господарчого суб'єкта, за допомогою внутрішніх нормативних актів (статуту, установчого договору, положення, інструкції тощо).

Узагальнюючи висловлене вище, можна зробити висновок, що соціальні корпоративні відносини становлять собою систему взаємин між органами управління, інвесторами (акціонерами і кредиторами), робітниками, споживачами, постачальниками, місцевим населенням і суспільством у цілому; а також це плідні відносини в процесі спільної праці, що виникають при формуванні системи розподілу ролей і статусів (соціальної ієрархії), які встановлюються всередині колективу на різних рівнях, усередині малих груп і між малими групами на виробництві. Соціальні корпоративні відносини визначимо як відносини між групами людей, що займають різні положення в групі інтересів корпорації, беруть неоднакову участь у її економічному та соціальному житті, відрізняються за характером соціальних взаємодій, рівнем і джерелом доходів, структурою власного споживання.

Подальшою перспективою досліджень у даному напрямку є розробка методичних засад для оцінювання та узгодження соціальних корпоративних відношень на підприємстві, аналіз та виявлення міста трудового потенціалу в системі соціальних корпоративних відносин.

**Література:** 1. Большой экономический словарь — 4-е изд. / Под ред. А. Н. Азрилияна. — М.: Экономика, 1999. — 1248 с. 2. Братусь С. Н. Юридические лица в советском гражданском праве. — М.: Прогресс, 1987. — С. 49. 3. Герваген Л. М. Развитие учения о юридическом лице. — Л.: ЛГТУ, 1988. — С. 18 – 24. 4. Кравченко А. И. Социология: Учебное пособие для студентов вузов. — М.: Издательский центр "Академия", 1997. — 240 с. 5. Мозговой О. Корпоративное управление в Украине и вопросы привлечения инвестиций // Ринок цінних паперів України. — 2001. — №2. — С. 3 – 7. 6. Мур Д. Заинтересованные лица или акционеры: теоретический или практический вопрос? // Теория менеджмента. — 2001. — №5. — С. 32 – 42. 7. Опришко В. О. Формування корпоративної культури в Україні // Держ. інформ. бюл. про приватиз. — 2000 р. — №10. — С. 7 – 12. 8. Осинский А. Корпоративные конфликты и корпоративные отношения — СПб.: Квалитет, 2001. — 232 с. 9. Сірош М. В. Формування корпоративного сектора економіки в Криму і деякі проблеми корпоративного управління // Держ. інформ. бюл. про приватиз. — 1998. — №5. — С. 37 – 41. 10. Словник соціологічних і політологічних термінів: Довід. вид. / Уклад.: В. І. Астахова, В. І. Даниленко, А. І. Панов та ін. — К.: Вища шк., 1993. — 142 с. 11. Социалогический справочник / Под общей ред. В. И. Воловича — К.: Политиздат Украины, 1990. — 382 с. 12. Сыродоева О. Н. Акционерное право США и России (сравнительный анализ). — М.: Высш. шк., 1996. — С. 17. 13. Хвостов В. М. Система римского права. — М.: Дело, 1996. — С. 114.

Стаття надійшла до редакції  
27.07.2004 р.

# Довідка про авторів

- Пономаренко В. С.** — докт. екон. наук, професор ХНЕУ  
**Карман З. М.** — аспірант ХНЕУ  
**Малярець Л. М.** — канд. екон. наук, доцент ХНЕУ  
**Доронін А. В.** — канд. екон. наук, доцент ХНЕУ  
**Поспєлов О. М.** — нач. відділу збуту заводу "Мотор Січ" м. Запоріжжя  
**Пушкар О. І.** — докт. екон. наук, професор ХНЕУ  
**Грабовський Є. М.** — аспірант ХНЕУ  
**Новікова М. М.** — канд. екон. наук, доцент ХНЕУ  
**Балюк О. Г.** — здобувач ХНЕУ  
**Дороніна М. С.** — докт. екон. наук, професор ХНЕУ  
**Петряєв О. О.** — викладач ХНЕУ  
**Бормотова М. В.** — канд. екон. наук, доцент ХНЕУ  
**Золотарьов С. К.** — канд. екон. наук, доцент ХНЕУ  
**Славінська О. М.** — викладач ХНЕУ  
**Сисоєв В. В.** — канд. техн. наук, доцент Військового інституту внутрішніх військ МВС України  
**Кушнерук Ю. І.** — канд. техн. наук, доцент Військового інституту внутрішніх військ МВС України  
**Самойленко В. В.** — аспірант ХНЕУ  
**Боровик М. В.** — аспірант ХНЕУ  
**Бажанов О. Є.** — аспірант ХНЕУ  
**Сазонець О. М.** — канд. техн. наук, доцент Дніпропетровського національного університету  
**Ковальова В. І.** — аспірант ХНЕУ  
**Васенко В. К.** — канд. екон. наук, доцент філії Національного університету внутрішніх справ, м. Суми  
**Рудика О. В.** — аспірант ХНЕУ  
**Гриньова В. М.** — докт. екон. наук, професор ХНЕУ  
**Зайцева О. Ю.** — аспірант ХНЕУ  
**Тридід О. М.** — докт. екон. наук, професор ХНЕУ  
**Тижненко Л. О.** — аспірант ХНЕУ  
**Самойленко С. М.** — аспірант ХНЕУ  
**Мороз А. С.** — проректор-головний бухгалтер Національного університету "Львівська політехніка"  
**Іпполітова І. Я.** — аспірант ХНЕУ  
**Доровської О. Ф.** — здобувач ХНЕУ  
**Котляр М. Л.** — аспірант Київського національного університету ім. Т. Шевченка  
**Худавердієва В. А.** — здобувач Харківського національного університету ім. В. В. Докучаєва  
**Архаров В. В.** — здобувач ХНЕУ  
**Іващенко Г. А.** — аспірант ХНЕУ  
**Дмитрієва О. О.** — канд. техн. наук Українського науково-дослідного інституту екологічних проблем  
**Проскурня М. І.** — заступник начальника Держуправління екології і природних ресурсів у Полтавській області  
**Гаврилова А. А.** — інженер ХНЕУ  
**Мельник В. І.** — канд. екон. наук, викладач ХНЕУ  
**Мамрак О. М.** — аспірант Національного аерокосмічного університету ім. М. Є. Жуковського "ХАІ"  
**Зіброва О. В.** — аспірант ХНЕУ  
**Панасюк Н. О.** — аспірант ХНЕУ