



# ЕКОНОМІКА РОЗВИТКУ

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

НАУКОВИЙ ЖУРНАЛ

ВИДАЄТЬСЯ ЩОКВАРТАЛЬНО

**№ 4 (36)**

Харків, ХНЕУ, 2005

# ЕКОНОМІКА РОЗВИТКУ

Засновник і видавець

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ  
ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

грудень 2005 р.

№4 (36)

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 31.10.2005 р.

---

## Редакційна колегія

**Пономаренко В. С.** — докт. екон. наук, професор (головний редактор)

**Афанасьєв М. В.** — канд. екон. наук, професор

**Внукова Н. М.** — докт. екон. наук, професор

**Грігорян Г. М.** — докт. екон. наук, професор

**Гриньова В. М.** — докт. екон. наук, професор

**Дікань Л. В.** — канд. екон. наук, професор

**Дороніна М. С.** — докт. екон. наук, професор

**Іванов Ю. Б.** — докт. екон. наук, професор

**Кизим М. О.** — докт. екон. наук, професор

**Клебанова Т. С.** — докт. екон. наук, професор

**Левикін В. М.** — канд. техн. наук, доцент

**Малярєвський Ю. Д.** — канд. екон. наук, доцент

**Назарова Г. В.** — докт. екон. наук, доцент

**Орлов П. А.** — докт. екон. наук, професор

**Пушкар О. І.** — докт. екон. наук, професор

**Тодика Ю. М.** — докт. юр. наук, професор

**Тридід О. М.** — докт. екон. наук, професор

**Українська Л. О.** — докт. екон. наук, професор

**Хохлов М. П.** — докт. екон. наук, професор

**Ястремська О. М.** — докт. екон. наук, доцент

---

Зав. редакцією **Сєдова Л. М.**

Відповідальний редактор **Сєдова Л. М.**

Редактори: **Гузенко О. М.**

**Гончаренко Т. О.**

**Замазій О. Є.**

**Тишкевич О. О.**

**Анацька О. В.**

**Біліков О. М.**

**Філімонова Г. С.**

Технічний редактор **Зубковська О. Г.**

Комп'ютерна верстка **Зубковської О. Г.**

---

**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 1.12.2005 р.

Формат 60×90 1/8. Папір MultiCopy.

Ум.-друк. арк. 19,5. Обл.-вид. арк. 34,73.

Тираж 500 прим. Зам. № 704.

Ціна договірна.

---

Надруковано з оригінал-макета на Riso-6300

Видавництво ХНЕУ

© Харківський національний економічний університет, 2005

© Економіка розвитку, 2005

© Видавництво ХНЕУ, 2005

дизайн, оформлення обкладинки

## *Шановні колеги, пані та панове!*

*З усіх народів першим  
буде той, який випередить  
інших у галузі думки й  
розумової діяльності.*

*Л. Пастер*

*З року в рік наукова нива нашого університету засівається зернами молодих науковців, які пускають крізь шерени свої пелюсткі таланти. Не одне покоління виростила і викохала наша наукова сім'я. Ма діти є діти, вони розлетілися по всьому світу і зараз, беручи приклад зі своїх наставників, продовжують справу розвитку і становлення економіки нашої країни.*

*Цього року наш університет відзначає свій 75-річний ювілей, і я сподіваюся, що на нього з'їдесться вся наша дружина та велика сім'я випускників і жоден з них не забуде про те, що його старенькому батькові виповнюється 75.*

*З цієї нагоди хоту привітати весь колектив Харківського національного економічного університету з великим для всіх нас святом – 75-річчям з дня заснування університету.*

*За весь цей час багато його сталося і гарного, і поганого, але злагоджений педагогічний колектив прониє через усі роки віру і надію у світле та найкраще майбутнє нашого Закладу.*

*Найвищим визнанням для навігального Закладу стало те, що у серпні 2004 року йому було присвоєно статус Національного, а це неабияка заслуга перед Вітчизною.*

*У минулому році була підписана Велика хартія вольностей у Болонському університеті, яка ознає для нас міжнародне визнання.*

*Крім того, що університет співпрає з навчальними закладами Греції, Епіруса, Польщі, Китаю, В'єтнаму, він додав до своєї скарбниці ще і співробітництво з французьким університетом ім. Люм'єра-2.*

*Наближається до кінця 2005 рік, який для Харківського національного економічного університету видався плідним та результативним. Але попереду в нас ще багато планів та перспектив.*

*Щоє, напередодні Нового року та Різдва Христового я хоєу привітати весь свій колектив одностунів, по-перше, ще раз із ювілеєм, а по-друге, з новорічними святами.*

*Бажаю всім, для кого цей рік видався таким, як для нас, щоб запам'ятався надовго, а якщо ні, то зник з пам'яті. Щастя Вам, дорогі мої, здоров'я, удачі, насати, творчих сил, віри у найкраще майбутнє. Разом з вами ми сила, а силу, як відомо, не перебороти.*

*З найкращими побажаннями ректор Харківського національного економічного університету, докт. екон. наук, професор **В. С. Пономаренко***

# Зміст

## *Механізм регулювання економіки*

<b>Пушкар О. І., Балакірєва С. О.</b> Соціально-економічні аспекти дистанційної трудової діяльності.....	5
<b>Павленко І. А.</b> Форми і методи державного регулювання інноваційного підприємництва.....	10
<b>Дробітько Н. А.</b> Напрямки оцінки концентрації ринків .....	15
<b>Исанин П. А.</b> Категорія труда в смисловом поле економічного розвитку общества.....	17
<b>Говорова З. В.</b> Задачі целенаправленого формування умов розвитку організацій .....	19
<b>Черпак А. Є.</b> Забезпечення дотримання інтересів акціонерів: теорія поведінки акціонера.....	22
<b>Серебрянський Д. М.</b> Сутність податку на прибуток: ретроспективний аналіз та сучасна думка.....	25
<b>Шарьї П. А.</b> Класифікація бізнес-комунікацій в сучасному менеджменті .....	26
<b>Сумин В. А.</b> Проградиентність мотивів в діяльності індивіда .....	29
<b>Дименко Р. А.</b> Проблеми реалізації конкурентних стратегій на сучасному ринку книговидавничих послуг .....	34
<b>Бригіт Юсеф.</b> Матричний аналіз взаємної торгівлі стран Середнього Востока и Северной Африки.....	38
<b>Папаїка О. О.</b> Методика розвитку економіки регіону на основі розподільчих відносин.....	41
<b>Машкина Л. А., Оробинская Е. А.</b> Оцінка фінансово-економічного стану підприємства для отримання кредиту.....	44

## *Економіка підприємства та управління виробництвом*

<b>Одинцова Г. С.</b> Механізм управління підприємством: поняття и содержание .....	48
<b>Тридід О. М., Орєхова К. В.</b> Методичний підхід до оптимізації фінансових поточкових процесів на підприємстві .....	50
<b>Жеманюк А. Н.</b> Концепція стратегічного розвитку внешнеекономічної діяльності підприємства.....	56
<b>Минухін С. В., Бєседовський А. Н.</b> Методичне забезпечення прийняття рішень в задачах управління бізнес-процесами підприємства.....	59
<b>Мартиненко М. В., Половнєва О. В.</b> Оцінка персоналу підприємства в умовах соціально орієнтованої ринкової економіки .....	63
<b>Шульга А. Ю.</b> Методика формування кадрової стратегії на підприємстві на основі компонентів трудового потенціала.....	66
<b>Грачов О. В.</b> Інформаційне забезпечення управління гнучкістю підприємства .....	69
<b>Лепейко Т. І., Качала А. О.</b> Обґрунтування показників оцінки якості трудового потенціалу.....	72
<b>Хамініч С. Ю.</b> Підвищення конкурентоспроможності підприємства на засадах формування і розвитку освітнього потенціалу.....	74

<b>Тарасенко О. Н.</b> Применение теории нечетких множеств для комплексной оценки эффективности деятельности предприятий .....	76
<b>Писаревский И. М.</b> Предпосылки применения проектного инструментария в рамках системы государственного стимулирования инновационной деятельности.....	79
<b>Козлюк І. О.</b> Підвищення ефективності функціонування інформаційних систем на авіатранспортних підприємствах.....	82
<b>Константинова К. В.</b> Вплив туристичної індустрії на світову економіку.....	84
<b>Громика Р. П.</b> Економіко-організаційні аспекти процесу інвестування в основний капітал промислових підприємств Харківського регіону .....	86
<b>Москаленко Н. О.</b> Управління трудовим потенціалом для забезпечення конкурентних переваг підприємства.....	89
<b>Гриньова В. М., Ястремська О. М.</b> Значення бренда підприємства в процесі управління персоналом .....	90
<b>Матюшенко І. Ю.</b> Розвиток інноваційної інфраструктури України: перспективи для Харківської області .....	93
<b>Плоха О. Б.</b> Формування механізму маркетингового стратегічного планування на вітчизняних підприємствах.....	97
<b>Майборода О. Є.</b> Методичний підхід в антикризовому управлінні на промислових підприємствах .....	98
<b>Колесніченко В. Ф.</b> Визначення сутності категорій нововведення, інновація, інноваційна діяльність та інноваційний процес .....	100
<b>Швец І. Ю.</b> Управление в условиях технологических инноваций: система планирования ресурсов турпредприятия .....	105
<b>Щербак В. Г., Мігурська О. М.</b> Формування фармацевтичним підприємством дистриб'юторської системи збуту лікарських препаратів .....	106
<b>Новикова М. Н.</b> Концепция управления трудовым потенциалом предприятия .....	110
<b>Телишевська Л. І.</b> Логістичний підхід до використання потенціалу підприємства за умов споживання сировини нестабільної якості .....	112
<b>Дороніна М. С., Сасіна Л. О.</b> Теоретичні передумови формування методологічних підстав дослідження організаційної поведінки .....	115
<b>Савченко М. М.</b> Научное наследие М. Н. Соболева и актуальные аспекты внешнеэкономической политики .....	117
<b>Белоусенко М. В.</b> Модели экономического поведения человека: неоинституциональный подход (сравнительный анализ) .....	119
<b>Гончаренко М. Л.</b> Стратегическое управление высшим образовательным учреждением.....	121
<b>Бажанов О. Є.</b> Особливості залучення довгострокових фінансових ресурсів у банківській системі України .....	124
<b>Стрижак О. О.</b> Проблеми інноваційного технологічного розвитку України в контексті постіндустріальної парадигми .....	125
<b>Дубровина Н. А.</b> Исследование региональных особенностей рынка труда Польши.....	129
<b>Богданов О. М.</b> Грошово-кредитна політика в історії економічної думки — основні етапи.....	132
<b>Звіт про роботу спеціалізованої вченої ради Д 64.055.01 за спеціальністю 08.06.01 — "Економіка, організація і управління підприємствами".....</b>	135
<b>Звіт про роботу спеціалізованої вченої ради К 64.055.02 Харківського національного економічного університету в 2005 році.....</b>	145

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

*С. И. Вавилов*

# Механізм регулювання економіки

УДК 331.5

**Пушкар О. І.  
Балакірєва С. О.**

## **СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ДИСТАНЦІЙНОЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

*In the article the problems of efficiency of using the labour potential are of high priority in any economy, particularly in the market one. The state and perspectives of development the remote labour activity as one of alternative forms of effective arranging the labour activity are analysed.*

Чотирнадцятирічний досвід трансформаційних реформ в Україні не достатньо наблизив економіку країни до повністю ринкових умов господарювання. Сучасна макроекономічна ситуація в Україні характеризується глибокими структурними диспропорціями. Ускладнює ситуацію завуальованість цих структурних перекосів порівняно з високими кількісними величинами основних макроекономічних показників. Так, поряд з економічним зростанням абсолютної величини ВВП, відтворювальні пропорції якого характеризують найбільш значущі якісні риси економічної моделі розвитку суспільства протягом 2000 – 2003 рр., темпи якого в Україні перевищують середньосвітові, питома вага валової доданої вартості в його складі скорочується більш ніж на 0,5% щороку [1].

Макроекономічні диспропорції інфікують вітчизняний ринок праці, розбалансовують його та роблять не здатним до відтворення робочої сили. Сьогодні на ринку праці України пропозиція робочої сили більш ніж у 10 разів перевищує попит на неї, тоді коли щорічна кількість зайнятого населення зростає у середньому на 0,6% щороку [2].

Це відбувається одночасно з розповсюдженням двох взаємопов'язаних загальносвітових тенденцій: глобалізації та інформатизації. Під їх впливом на сучасному етапі розвитку суспільства рівень соціально-економічного розвитку країни в міжнародному суспільстві визначається рівнем розвитку та використання в ній людського капіталу як носія інтелектуального потенціалу країни — найціннішого ресурсу держави.

Сучасний стан вітчизняного ринку праці, що існує в умовах інформатизації паралельно з розвитком новітніх світових тенденцій в організації та технології суспільного життя, відкидає економіку країни далеко назад не тільки порівняно з могутніми високорозвинутими країнами, а навіть з країнами пострадянського періоду, що йдуть "в ногу з часом".

У цей час у світовій практиці з'явився і розвивається новий механізм організації трудової діяльності — дистанційна трудова діяльність. Дистанційна трудова діяльність (ДТД), або те-

леробота, — це виконання різноманітних операцій працівником, який віддалений від того місця, де акумулюються результати його праці за допомогою телекомунікацій, комп'ютерів та Інтернет-технологій [3]. Найпростішим прикладом виконання телероботи може бути створення та продаж програмістом за допомогою використання мережі Інтернет програми, що задовольняє попередньо поставлені вимоги організації замовника.

Для української економіки в цілому ДТД є перспективним напрямком розвитку, через те що основними результатами її впровадження є: оптимізація ситуації на ринку праці, скорочення енергоємності ВВП, скорочення інтенсивності транспортного руху та поліпшення екологічного стану навколишнього середовища, розвиток інтелектуального потенціалу нації, встановлення інформаційного суспільства, тобто підвищення конкурентоспроможності економіки країни.

Однак для інтенсивного та ефективного впровадження ДТД в Україні необхідно, в першу чергу, розробити теоретико-методологічну основу організації трудової діяльності із застосуванням ДТД.

Розробка ефективного теоретико-методологічного апарату впровадження ДТД має базуватися на результатах попередньо здійснених досліджень, у ході яких розглянуто і проаналізовано характерні особливості практичних проявів ДТД.

Таким чином, головною метою дослідження є виявлення характерних особливостей практичного впровадження, встановлення тенденції розвитку та різновидів практичних проявів ДТД для подальшого використання результатів даного дослідження в обґрунтуванні можливості стабілізації вітчизняного ринку праці шляхом впровадження ДТД і для розробки ефективного теоретико-методологічного апарату цього процесу.

Досягнення мети дослідження забезпечено вирішенням ряду завдань: визначено та уточнено поняття "телероботи", виявлено характерні особливості процесу здійснення телероботи, вдосконалено підхід, що застосовується для виявлення різновидів телероботи, розглянуто та доповнено класифікацію різновидів її практичних проявів, проаналізовано масштаби і виявлено світові тенденції розповсюдження телероботи.

Візитною карткою країни в сучасних умовах розвитку, коли вимоги максимальної інтенсифікації господарювання не можуть бути задоволені шляхом екстенсивного використання обмежених природних ресурсів, є стан використання трудового потенціалу населення, котрий розглядається у контексті самореалізації людини в певних умовах продуктивної діяльності [4]. На теперішньому етапі розвитку процесу глобалізації все більших обертів набирає інформатизація як мегатенденція, що зумовлює привілейоване положення такої складової трудового потенціалу населення, як інтелектуальні здібності. За результатами оцінки Світовим банком 192 країн світу було встановлено, що головним показником національного багатства країни є людський капітал, котрий становить 64%, тоді як фізичний капітал у вигляді матеріально-технічних фондів складає 16%, а природний капітал — 20% [5]. Іншими словами, ефективність політики на ринку праці, яка спрямована на забезпечення продуктивної зайнятості працездатної категорії населення, є одним із визначальних факторів розвитку економіки країни в цілому.

Серед механізмів державної кадрової політики на передбачення та нейтралізацію негативного впливу ринкового апарату спрямовані заходи стабілізації ситуації на ринку праці. У загальному вигляді під стабілізацією ринку праці розуміють сукупність соціально-економічних заходів, головною метою здійснення яких є досягнення балансу між попитом та пропозицією праці, тобто організація оптимального режиму споживання й відтворення робочої сили, або узгодження ціни та умов праці [6].

Одним з інструментів механізму стабілізації ринку праці є організація застосування ДТД. Для розуміння впливу ДТД на ситуацію на ринку праці слід розглянути складові та характерні ознаки ДТД.

ДТД, або "телеробота", є одним із прикладів трансформації суспільних соціально-економічних інститутів (поряд з торгівлею — "електронна комерція"; фінансами — "цифрові гроші"; освітою — "дистанційне навчання", медициною — "телемедицина", державною владою — "електронний уряд"), що відбувається під впливом глобальної інформатизації. В умовах інформаційного суспільства відбувається заміна традиційної форми соціальних інтеракцій між людьми на взаємовідносини, котрі здійснюються за допомогою використання сітки інформаційно-комунікаційних систем, що приводить до формування онлайн-ових (мережних, віртуальних) співтовариств та організацій. Діяльність останніх здійснюється в умовах відповідних соціально-економічних інфраструктур, змінюючи їх у інформаційному відношенні [7]. Таким чином, головною особливістю ДТД є те, що в ході телетрудової діяльності процес взаємодії суб'єктів частково або повністю відбувається шляхом застосування інформаційно-комунікативних технологій, що, у свою чергу, дає змогу позбавитися від географічного та часового обмеження при здійсненні трудових взаємовідносин. Отже, відбувається децентралізація трудової діяльності. Телеробота є однією з форм здійснення трудової діяльності, що відображає теперішній етап розвитку процесу організації трудових відносин.

Одним з яскравих прикладів впровадження телероботи є досвід німецької страхової компанії LVM Versicherungen, яка, реагуючи на зростаючі обсяги власної діяльності замість будівництва нового офісу на півдні Монстера, перевела 30% (або майже 500 чол.) своїх працівників у режим телероботи. В результаті LVM заощадила 100 млн. німецьких марок, а продуктивність праці переведених працівників — телепрацівників — зросла на 10%. Суспільним результатом цього стало збереження існуючих та збільшення робочих місць, покращення якості страхових послуг і т. д. [8].

Сьогодні найбільш поширеними назвами ДТД є "телеробота" і "телеком'ютинг". Перший термін прийшов до нас із Великобританії, а другий — із США.

Телеробота ("telework" — віддалена робота) — це "будь-яка заміна традиційної організації праці (відносно довжини робочого часу та місцезнаходження робочого місця) інформаційними технологіями, яка надає можливість передачі роботи працівнику замість переміщення працівника на роботу" [9].

Телеком'ютинг ("telecommuting" — теледоступ) — це "періодична робота один або декілька днів у неділю за межами головного офісу, вдома або в спеціалізованому центрі; часткова або повна заміна інформаційними технологіями щоденних робочих поїздок" [9].

Таким чином, поняття "телеком'ютинг" має більш вузький зміст (порівняно з поняттям "телеробота") та є окремим видом телероботи, через те що телеком'ютингом називається лише періодична ДТД, основна мета якої — усунення дистанції між роботодавцем і працівником. Натомість телеробота означає зміну способу зайнятості в цілому.

Враховуючи цей факт, проект ЕТО (European Telework Online) визначив телероботу як "частину децентралізації трудової діяльності у часі та просторі", загальним елементом у всіх її проявах є використання телекомунікацій, комп'ютерів та Інтернет-технологій [10].

Телеробота у будь-якому прояві передбачає використання високотехнологічного обладнання, програмне забезпечення якого в загальному випадку надає можливості: редагування, відправлення/отримання електронної пошти; відправлення/отримання факсимільних послань; доступу до корпоративних інформацій-

них систем та баз даних; підготування та друк документів; координації робіт у розподіленій групі; оперативного розміщення заявок, перевірки наявності товару на складі, ціни тощо; проведення презентацій і відеоконференцій; доступу в Інтернет та ін.

Віртуальний ринок праці функціонує одночасно з традиційним, сприяючи (за умов правильної організації першого) підвищенню збалансованості останнього, через те що онлайн-овий ринок праці не створює самостійно робочі місця та не ліквідує їх.

Телеробота не змінює самої сутності процесу трудової діяльності, а трансформує лише засіб взаємодії суб'єктів трудових відносин. Згідно з цим можна визначити, що "телеробота", або "телетрудова діяльність", — це форма здійснення трудових відносин, яка передбачає використання інформаційних та телекомунікаційних технологій і пристроїв для децентралізації трудової діяльності у просторі та часі.

- Характерними ознаками ДТД є:
- децентралізація робочих місць;
  - гнучка зайнятість;
  - висококваліфікована праця;
  - розвиток сфери послуг;
  - використання інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ).

Виділені найбільш характерні особливості телероботи обумовлюють коло виконавців, їх спосіб взаємодії, різноманітність та рівень робіт, умови телепраці, які забезпечують виконання в процесі телероботи традиційних функцій управління трудовою діяльністю: відбір персоналу, організація робочого процесу, контроль продуктивності праці, використання робочого часу, мотивація та інші функції (рис. 1).

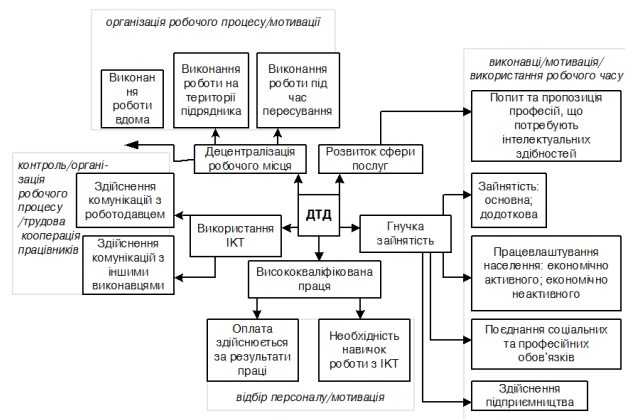
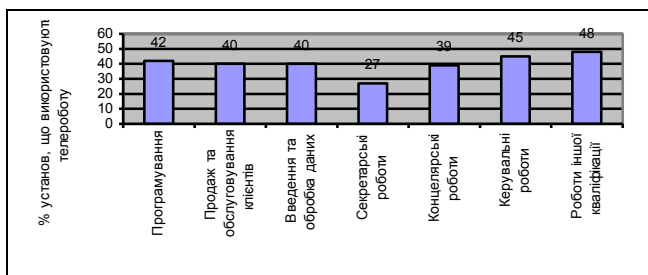


Рис. 1. Характерні риси та складові процесу здійснення ДТД

Власне специфіка телетрудової діяльності обумовлює перелік робіт, які можна виконувати в процесі телероботи, — робіт, що потребують інтелектуальних зусиль працівника. Ряд дослідників цього питання вважають, що 50% всіх відомих професій можна перевести на дистанційну форму праці [8]. Сьогодні в практичній телетрудовій діяльності ліву частку займає "комп'ютерний персонал" (інформаційні спеціалісти, Web-майстри інженери), а серед них — програмісти. Також серед поширених у лавах телепрацівників є: адміністратори, менеджери, службовці, координатори проектів, технічні тренери, проектувальники, дизайнери, художники, консультанти, перекладачі, архітектори, інженери, конструктори, письменники, репортери, журналісти, редактори, коректори, видавці, мультіплікатори, ілюстратори, фотографи, технічні та інші дослідники, медичні спеціалісти, спеціалісти з обробки даних, спеціалісти з маркетингу, юристи, фінансові аналітики, бухгалтери, рецензенти, секретарі, машиністки — всі ті, результати праці яких можна передати за допомогою використання сучасних інформаційно-комунікативних технологій та пристроїв.

Розповсюдження телероботи серед працівників найбільш поширених професій демонструють дані досліджень проекту ЕСaТТ, який займався визначенням масштабів та обставин впровадження телероботи в Європі (рис. 2) (за матеріалами ЕСaТТ [8]).

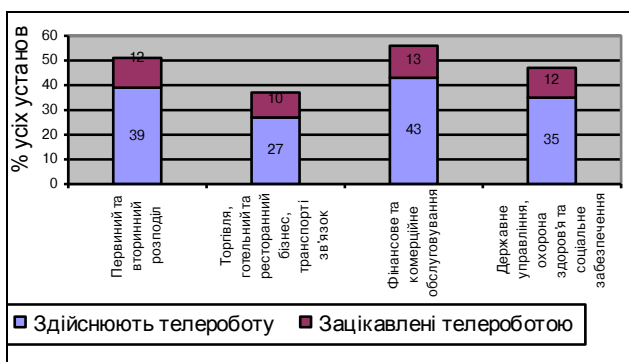




**Рис. 2. Роботи, що здійснюються в процесі телетрудової діяльності**

Серед виділених на рис. 2 видів робіт найбільше телепрацівників здійснює управлінські та керівні функції, їх чисельність навіть перевищує чисельність армії програмістів. Реальна картина обсягу певної групи робіт відрізняється від уявлень потенційних роботодавців, які вважають, що через телероботу можуть здійснюватися переважно такі робочі завдання, як введення та обробка даних, а також програмування і канцелярські роботи. Така розбіжність між практикою впровадження телероботи та потенційними намірами її застосування відхиляє припущення про можливість здійснення в ході телетрудової діяльності лише звичайних робіт та тих, що не потребують організаційських здібностей.

Крім цього, результати дослідження проекту ЕСaTT встановили, що дві треті частини людей, які отримують платню за свою роботу, виконують завдання, що можуть бути виконані в процесі телетрудової діяльності: вони витрачають більш ніж 6 годин на тиждень, роблячи роботу, яка може виконуватись за робочим місцем, організованим вдома ("паперова робота", записи, читання, робота з картинками, користування телефоном), або витрачають більш ніж 6 годин, керуючи іншим обладнанням через ПК. Кількість таких працівників Європи приблизно коливається в межах 74% (в Італії) — 54% (у Данії). Вказаний перелік телетрудової діяльності здійснюється в різних сферах економіки в різному обсязі (рис. 3) (за матеріалами ЕСaTT [8]).



**Рис. 3. Проникнення телероботи у сфери економіки (середні значення для 10 найбільших країн Євросоюзу)**

У той час, коли інтерес до телероботи майже однаковий серед установ усіх сфер економіки (в середньому 12% організацій зацікавлені телетрудовою діяльністю), лідером серед масштабів впровадження телероботи лишається фінансовий та комерційний сектори.

Така перевага телероботи, як можливість гнучкої зайнятості робить застосування ДТД необхідним не лише для економічно активного населення, а й, у першу чергу, для категорії неекономічно активного населення: пенсіонерів, учнів та студентів, осіб, які займають в домашньому господарстві, вихованням дітей і доглядом за хворими, та ін.

Так, при виявленні сімейного стану телепрацівників встановлено, що максимальна чисельність надомних телепрацівників (40%) знаходяться в шлюбі та мають дітей. 28% та 22% телепрацівників мають дітей віком після та до 6 років відповідно, лише решта — одинокі телепрацівники (10%) [1].

Однак серед загальної чисельності основних телепрацівників 81% складають чоловіки, серед додаткових телепрацівників їх 62%. Перерозподіл телепрацівників за статтю говорить про те, що жінки не достатньо представлені в їх чисельності, натомість чисельність чоловіків значно перевищує середню чисельність працюючого населення. Цей факт спростовує припущення, що телеробота оптимально підходить лише жінкам через їх суспільно-соціальний статус (домогосподаркам, матерям, дружинам).

Практика показує, що більшість телепрацівників Європи належить до групи людей середнього віку: 36% телепрацівників віком 30 – 39 років і 33% — віком 40 – 49 років. З іншого боку, це ліквідує таку характеристику телероботи, як альтернативну діяльність виключно для тих, хто "вийшов" на пенсію або близький до цього (частка останніх у загальній чисельності телепрацівників складає відповідно 3% та 12%). Середній вік телепрацівника, що працює вдома, становить 40 років, а телепрацюючого у спеціалізованому центрі — 30 років, ймовірно це пояснюється диференціацією потреби у спілкуванні або вмінням сконцентруватися на власній роботі в залежності від віку [8].

Сама специфіка телетрудової діяльності є певним фільтром відбору висококваліфікованих працівників. Так, вищу освіту серед них у Європі мають майже 60%, середній рівень освіти — 36%, низький рівень освіти — 4%, мають інший рівень або взагалі не мають ніякої освіти 1% телепрацівників. У цей час вищий рівень освіти мають менше ніж 30% робочої сили в цілому.

Підвищення мотивації праці через застосування погодинної оплати праці та самомотивації телепрацівників досягається в середньому від 10 до 40% (так серед основних телепрацівників працює 20 годин на тиждень 13%, 11 – 20 годин — 37%, 6 – 10 годин — 18%, тоді як серед звичайних працівників ці показники становлять 3, 24 та 14%) [11].

Характерні особливості телероботи доцільно продемонструвати через порівняння видів телероботи між собою. Більшість дослідницьких колективів (проектів, створених для дослідження телероботи) [8; 9; 12] виділяють певні різновиди телетрудової діяльності, які з метою подальшого та детального розгляду доцільно класифікувати за наступними ознаками:

- Статусом зайнятості:
  - основна;
  - додаткова.
- Ступенем регулярності:
  - постійна;
  - альтернативна.
- Статусом телероботи:
  - штатна;
  - індивідуальна (підрядники, "фрілансери");
  - телепідприємництво.
- Розташуванням робочого місця:
  - надомна;
  - в телецентрі (телекотеджі);
  - мобільна.

На практиці не існує телероботи, яка б характеризувалась тільки однією з перерахованих ознак. Певна комбінація всіх перерахованих ознак характеризує окремий вираз телетрудової діяльності. Тобто вид телероботи, що практично здійснюється, може відрізнятися від іншого навіть однією з перерахованих ознак.

Перед тим як дати визначення кожній з ознак телероботи необхідно зауважити, що зазвичай в основі визначення статусу видів телетрудової зайнятості лежить визначення питомої ваги робочого часу, що витрачається на її здійснення [8; 9; 12]. З точки зору авторів, доцільно в разі визначення такої ознаки певного виду телетрудової діяльності, як статус зайнятості (основна і додаткова) телероботи для суб'єкта трудових відносин, за основу характеристики брати не робочий час, що витрачається в процесі телетрудової діяльності, а виконаний в її ході обсяг робіт або функціональних обов'язків. У цьому випадку мова йде про визначення питомої ваги обсягу робіт, здійснених у процесі

телероботи, в загальному обсязі робіт, що виконує працівник, як фактору, який визначає статус телетрудової діяльності. Дане положення базується на тих обставинах, що не завжди величина робочого часу прямо пропорційна величині продуктивності праці (об'єму виконаних робіт). Співставлення динаміки погодинної оплати праці з динамікою продуктивності праці може досить чітко це продемонструвати. До того ж погодинна оплата праці не є оптимальною формою оплати праці телепрацівника через специфіку видів робіт, які можна здійснювати в процесі телетрудової діяльності.

Кожен з виділених видів телетрудової діяльності, який за статусом зайнятості охарактеризований на основі визначення питомої ваги об'єму робіт, що здійснюється в ході телероботи, має бути максимально адекватним одній з головних особливостей телероботи: децентралізації трудової діяльності в часі.

Таким чином, основна телеробота може бути визначена як трудова діяльність, у результаті здійснення якої працівник виконує переважну частину загальних власних професіональних робіт або функціональних обов'язків, на що витрачає (або є зайнятим трудовою діяльністю) більшу частину власного робочого часу. У випадку додаткової телероботи – телеробота є альтернативною формою трудової зайнятості, що служить доповненням до інших форм праці та потребує порівняно з ними менших фізичних і розумових зусиль та витрат часу.

Надалі при розгляді видів телероботи, згрупованих, у першу чергу, за розташуванням робочого місця, буде виявлено сутність і продемонстровано взаємне перехрещення та взаємопроникнення різновидів телетрудової діяльності.

Найбільш поширеним видом телероботи є *домашня*, або *надомна телеробота*. Цей вид телетрудової діяльності передбачає здійснення частини або всього об'єму функціональних обов'язків (робіт) вдома. Це відбувається шляхом організації в домашніх умовах персонального робочого місця телепрацівника (SOHO) — "домашньої конторки", що є його основним місцем роботи та де він проводить більшість власного робочого часу. Міра регулярності надомної телероботи визначається різними дослідницькими колективами по-різному. Так, наприклад, щоб відокремити надомних телепрацівників від тих, хто випадково або через брак "офісного" робочого часу "принесли роботу додому", учасники проекту ЕСaTT98 (Electronic Commerce and Telework Trends), що організований Комісією Європейського Союзу та здійснений компанією "Empirica GmbH" (США, Бон) контрольного тестування нових шляхів роботи й нових форм бізнесу в Європі, за мінімальний поріг надомної телетрудової діяльності визначили один повний день робочого тижня [8]. В цей час дослідник Хувс (Huws U.) у своєму вивченні телероботи у Великобританії (для департаменту зайнятості у 1993 році) мінімумом надомної трудової діяльності вважає 50% загального робочого часу [12]. З метою відокремлення із сукупної чисельності надомних телепрацівників частково зайнятих проектом ЕСaTT було визначено, що: "індивіди, які телепрацюють вдома більш ніж 90% їх загального робочого часу, визначаються як постійні телепрацівники, тоді як ті, хто працюють вдома не менше ніж один повний робочий день тижня, але не більше ніж 90% власного робочого часу, належать до альтернативних телепрацівників [8].

Більшістю дослідників проблем телероботи, в тому числі і колективом проекту ЕСaTT, ступінь регулярності визначається лише для надомної роботи. Однак специфіка телетрудової діяльності вказує на те, що ознака ступеня регулярності може бути синтезована з усіма іншими ознаками телероботи при характеристиці певних її практичних вищепояв. Так, наприклад, телеробота у телецентрі може здійснюватися регулярно, а додаткова телеробота в більшості випадків має альтернативну регулярність.

Надомні телепрацівники можуть бути як самозайнятими (включаючи телепідприємців), так і штатними працівниками. Самозайняті телепрацівники інтегруються в організаційну структуру роботодавця на умовах підряду. Договором підряду встановлюються розташування робочого місця, крім дому, це може бути телецентр або мобільне робоче місце, та умови його організації (забезпечення роботодавця чи працівника), термін трудової взаємодії, вимоги до результатів праці та умови оплати праці тощо. Тимчасова взаємодія такого телепрацівника з організацією не зобов'язує його відпові-

дати корпоративній ідеології тощо. Самозайнятих телепрацівників ще називають "фрілансерами" [13] (в середньовічній Європі фрілансерами називали кінних наїзників, готових воювати за тих, хто заплатить). Вони можуть взаємодіяти одночасно з кількома організаціями. На відміну від штатного телепрацівника фрілансеру доводиться виконувати весь цикл телетрудових відносин: від пошуку замовника до виконання замовлення. Дуже часто він займається саморекламою. Таким чином, в особі фрілансера поєднуються агент, менеджер та безпосередній виконавець роботи.

Слід відмітити такий підвид самозайнятої телетрудової діяльності, як телепідприємництво, або дистанційне підприємництво, яке може бути здійснене починаючими приватними підприємцями, власниками фірм, менеджерами вищого рівня управління, роль яких є досить вагома. Вони здійснюють телероботу з метою децентралізованого управління шляхом застосування глобальних інформаційних мереж.

Здебільшого для самозайнятих телепрацівників телетрудова діяльність є головним джерелом прибутків, а отже й основним видом зайнятості.

Зайнятість, яка передбачає віддалення працівника, що знаходиться в штаті персоналу компанії, від робочого місця в офісі для виконання повного набору своїх функціональних повноважень (повного об'єму робіт) або його частини вдома, в телецентрі, або під час пересування, називається штатною телероботою [13].

У більшості випадків альтернативні надомні телепрацівники знаходяться в штатній зайнятості, такий вид телероботи називають "теплі робочі місця" (hot desks). Прикладом організації, яка застосувала на практиці цей вид телетрудової діяльності, може бути корпорація IBM, котра для 800 осіб штатного складу організувала 200 робочих місць [8]. Тобто замість організації в офісі компанії "персонального" робочого місця для кожного окремого співробітника, було створено робочі місця колективного використання – загальні робочі місця для роботи декількох співробітників у різні проміжки часу. Кожне з "тепліх місць" мало стандартну "офісну систему" (комп'ютер і телефон), співробітники мали свої персональні рухомі полиці для зберігання власних речей. Таким чином, відбулася оптимізація організації трудової діяльності персоналу одного з нью-йоркських офісів компанії IBM.

Переважає більшість постійних надомних телепрацівників є самозайнятими, або телепідприємцями. Але серед постійних телепрацівників також трапляються штатні працівники, які перевищують 90-відсотковий поріг об'єму робіт, що здійснюються в процесі телетрудової діяльності, за рахунок додаткової (в доповнення до основної) телероботи.

Через переважно випадковий характер додаткової телетрудової зайнятості цей вид телероботи найчастіше відносять до альтернативної телероботи. Однак додатково здійснювати телероботу також можна регулярно, тобто постійно.

Телеробота може здійснюватися не лише вдома. Одним із місцезнаходжень телепрацівників у процесі телетрудової діяльності може бути так званий "телецентр". Телецентр (телесервіс-центр) — це установа, яка надає робочі міста працівникам однієї чи кількох організацій або пропонує посередницькі телекомунікаційні послуги окремим клієнтам [8]. Телепрацюючі користуються послугами телецентру в разі відсутності можливості придбання власних телекомунікаційних технологій та у випадку відносної (порівняно з офісом фірми) близькості розміщення телецентру з домом телепрацівника. Існує особливий вид телецентрів — "телекотеджі", які мають таку назву через те, що вони знаходяться в сільській місцевості [7]. Телекотеджі можуть організовуватися як на базі звичайних сільських будинків, так і в культурно-масових місцях (на базі шкільних приміщень, бібліотек, будинків культури та відпочинку тощо) і т. д. Технологічно розвинуті котеджі функціонують в Ірландії, Франції, Англії, Уельсі та Шотландії [7]. Сьогодні деякі телекотеджі продовжують виконувати свої "старі" функції — забезпечення технологіями та необхідними навичками роботи людей, що проживають у віддалених сільських районах, які працюють або можуть працювати на високотехнологічні фірми, серед цих навичок можна назвати навчання працювати на комп'ютері, використовувати текстові та табличні редактори, підготовка документації до публікації, користування електронною поштою та робота в гло-

бальних мережах. Позитив телекотедрів різнобічний. Це й відтворення відповідних районів у соціально-економічному відношенні, реклама технологій місцевим компаніям, забезпечення телепрацівників необхідним спілкуванням.

Мобільна телеробота є ще одним різновидом телетрудової діяльності, виділеним за ознакою розташування робочого місця. Цей вид телероботи передбачає здійснення трудової діяльності під час пересування на значні відстані. Порівняно з іншими видами телероботи організація продуктивної мобільної телероботи через свою специфіку потребує використання більш сучасних інформаційно-комунікативних технологій. Мобільні телепрацівники, за визначенням ЕСаТТ, — це ті, хто працюють як мінімум 10 годин протягом робочої неділі далеко від дому або від офісного робочого місця, наприклад, у відрядженні, на відпочинку, або на території замовника [8]. Використання цими телепрацівниками оперативних комп'ютерних зв'язків надають їм можливість взаємодії з центральним офісом, клієнтами та іншими діловими партнерами. Цим самим мобільні працівники постійно інтегруються в комунікаційний потік фірми, що дозволяє їм діяти своєчасно та правильно.

Вважаємо за доцільне виділити ще одну групу ознак класифікації видів телероботи, таку, як "кількість телепрацівників", що виконують окреме робоче завдання, яка розподіляє телероботу на індивідуальну та на ту, що здійснюється віртуальним колективом. Це стає необхідним з появою поглиблених розробок у сфері інформаційних та телекомунікаційних технологій, у результаті чого можливе, наприклад, проведення телеконференцій і телесемінарів, спільне розроблення документів та креслень віртуальними колегами тощо. За допомогою подібних технологій у процесі виконання конкретного робочого завдання беруть участь декілька телепрацівників-виконавців, які і створюють віртуальний колектив. У свою чергу віртуальні колективи можуть складатися з телепрацівників певної професійно-кваліфікаційної групи (наприклад, конструктори) або професій однієї технологічної лінії, постійного та змінного персонального складу тощо. Віртуальний колектив слід не плутати з колективом телецентру, члени якого збираються одночасно для виконання телероботи, нехай навіть одного робочого завдання.

Середні масштаби поширення різновидів телероботи подані на рис. 4 (за матеріалами ЕСаТТ [8]).

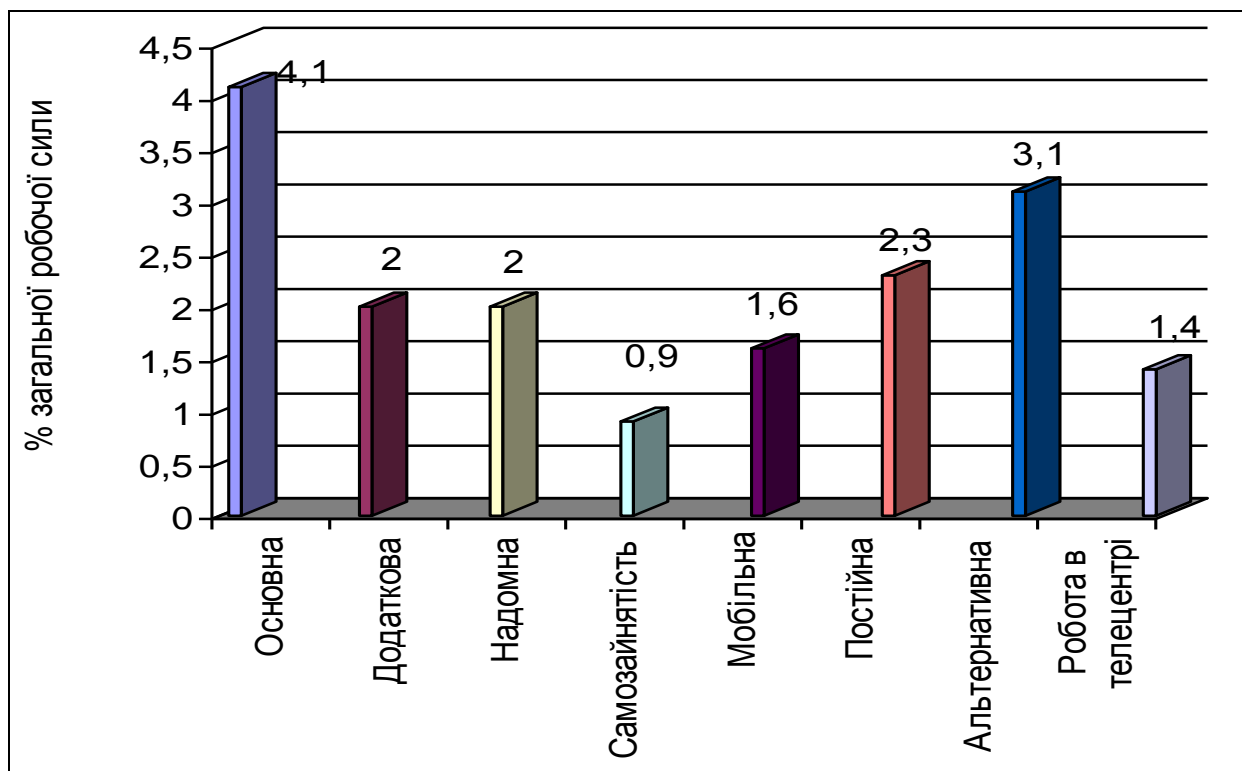


Рис. 4. Поширення різновидів телероботи серед робочої сили в Європі

Дані, наведені на рис. 4, свідчать про те, що працюючі бажать займатися телероботою переважно частину свого загального робочого часу (максимальне значення має основна телеробота) та виконувати телероботу з регулярністю не менше одного робочого дня протягом робочого тижня і не більше 90% робочого часу (альтернативна телеробота). Меншу за всіх чисельність самозайнятих, у тому числі телепідприємців, можна пояснити значним навантаженням та відповідальністю телепрацівників за рівень і стабільність власної трудової діяльності, а отже й економічне становище.

Загалом після свого виникнення у США в другій половині 70-х років ХХ ст. рішення таких питань, як скорочення інтенсивності транспортного руху (через нафтову кризу 1970-х років) та

проблеми зайнятості, не пов'язаними з сільським господарством видами діяльності в сільській місцевості, телеробота активізує свій розвиток на початку (за деякими оцінками з середини) 1990-х років — з прийняттям відповідних державних ініціатив щодо законного та обґрунтованого масового впровадження телероботи в суспільстві технологічно розвинутих країнами.

Вважається, що інтенсивний розвиток телероботи у США почався з меморандуму Клінтона–Гора (1993) "Технологія для економічного росту Америки", що офіційно проголосив ідею національної інформаційної інфраструктури. Вже у 2001 році перед керівниками урядових агентств було поставлено конкретне завдання — надати можливість працювати вдома декілька днів на тиждень 25% своїх працівників (далі щороку поповнювати ці

ряди ще 25% працівників), та передбачена спеціальна звітність щодо виконання цього завдання. В результаті у США протягом 1995 року 8 млн. осіб займалися телеком'ютигом, а у 1997 році — більш ніж 11,1 млн. осіб. За деякими прогнозами, до 2007 року в США з'явиться до 50 – 60 млн. робочих місць для телепрацівників [3].

За прогнозом, на цей час у Європі з'явиться близько 40 млн. робочих місць для телепрацівників [3]. Для порівняння слід згадати, що до 1995 року в Європі нараховувалось близько 1,38 млн. телепрацівників, а вже у 1997 році — більше 2 млн. осіб [7], у 1999 році — 9 млн. осіб, у 2000 — 10 млн. [1]. В Європі лідером за масштабами впровадження телероботи є Німеччина, чисельність телепрацівників якої складає близько 2,13 млн. осіб. Німеччина є також чудовим прикладом крупномасштабних ініціатив влади з впровадження телероботи. Так, у 1998 та 1999 роках там було розпочато змагання за впровадження телероботи в соціальному секторі та серед ЗМІ, де масштаби телероботи на той час були незначними й не задовольняли владу країни.

Вслід за країнами-піонерами відносно впровадження та розповсюдження ДТД, розуміючи переваги телероботи, більшість розвинутих країн (Швеція, Корея, Фінляндія) ратифікували аналогічні документи, розроблені на рівні окремих країн та міжнародних союзів — ЄС ("Електронна Європа"), в Азії ("Електронна Азія"), в Російській Федерації ("Електронна Росія"), в Білорусії ("Електронна Білорусія"), в цей час ведеться розробка заходів розвитку інформаційного суспільства в республіках Вірменії та Молдові. В Україні також намічені першочергові кроки на шляху до створення інформаційного суспільства у вигляді вдосконалення законодавства в інформаційній сфері: прийнято закони України "Про Концепцію національної інформаційної політики"; "Про внесення змін до Закону України "Про інформаційні агентства" тощо.

Таким чином, світові тенденції проникнення та розповсюдження телероботи, з одного боку, служать доказом ефективності впровадження ДТД, а з іншого — свідчать про необоротність її застосування, зважаючи на те, що до стратегічних цілей країни не входить міжнародна економічна ізоляція.

У наступній статті авторів будуть проаналізовані фактори, що є передумовами та причинами впровадження телероботи на українському ринку праці, а також показано переваги й можливі застереження щодо використання дистанційної трудової діяльності на вітчизняних підприємствах.

**Література:** 1. Україна в цифрах: 2003 рік. — К., 2004. — 272 с. 2. Статистичний щорічник України за 2002 рік. — К., 2003. — 664 с. 3. Чернухин В. Дистанционная работа, или виртуализация рабочих мест // Человек и труд. — 2002. — №11. — С. 41 – 43. 4. Трубиш С. Ю. Питання трудового потенціалу в науковій літературі 80 – 90-х років // Історія народного господарства та економічної думки України. — 2000. — Вип. 31 – 32. С. 15 – 19. 5. Харкнен Л. Інвестиції в людину — фактор розвитку економіки // Віче. — 2000. — №11. — С. 97. 6. Федотова Т. А. Теоретичні аспекти категорій ринку праці // Україна: аспекти праці. — 2001. — Вип. 6. — С. 27 – 31. 7. Паринов С. Информационное общество: контуры будущего. ИЭОП СО РАН, 2001 // <http://ivles.ieie.nsc.ru/~parinov/>. 8. Benchmarking progress on new ways of working and new forms of business across Europe. ECaTT Final Report August 2000 <http://www.ecatt.com>. 9. Teleworking. Current and Future Issues by Robert Alan LEWIS, July 2000 // <http://cyberworkers.com>. 10. Паринов С. Российская часть проекта "European Telework Online". Автор документа // <http://eto.ru>. 11. Дрожжинов В. Расти по службе не выходя из дома / В. Дрожжинов, А. Штрик // <http://www.ort.telecomm.htm>. 12. Huws U (1993). Teleworking in Britain. Employment Department: London. 13. Шмелькова Е. Телеработа для всех // <http://report.teleportal.ru>.

УДК 338.242.4.025.2:330.341.1 Павленко І. А.

## ФОРМИ І МЕТОДИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

*In the article the necessity of explanation the government regulation of the innovation processes under conditions of transitive economy are grounded. The establishment of the budget of innovation development is also offered.*

В умовах трансформаційної економіки вагомим елементом створеної національної інноваційної системи є державне регулювання інноваційного підприємництва, значимість якого визначається особливостями переходу економіки від адміністративно-командної форми управління до методів регулювання економічних процесів, притаманних природі ринкових відносин.

Як і в цілому в економіці України, у секторі наукової та інноваційної діяльності відносини тривалий час формувалися стихійно, неузгоджено, при послабленні регуляторів з боку держави та ігноруванні наукової думки з цього питання. Сподівання на те, що ринкове середовище, яке утворювалося шляхом прискореного широкомасштабного роздержавлення власності і приватизації державного майна, може само по собі в короткі терміни примусити підприємців до інноваційної діяльності, виявилися безпідставними. Підтвердженням цього є результати проведеної авторами аналітичної оцінки стану наукової та інноваційної діяльності в Україні, яка засвідчила про існування численних проблем в інноваційній сфері та низьку результативність інноваційної діяльності. Для докорінної зміни ситуації у цій сфері виникає об'єктивна та нагальна необхідність у залученні державних інституцій і засобів впливу з боку влади у регулюванні відносин в інноваційному процесі з метою підвищення ефективності інноваційної діяльності. Тому метою даної статті є обґрунтування форм і методів державного регулювання інноваційного підприємництва в умовах глибокої суспільно-економічної трансформації.

Для умов трансформаційної економіки проблема методів і меж втручання держави у процес регулювання інноваційного підприємництва є найбільш дискусійною. Аналізу окремих проблем та досвіду регулювання інноваційного підприємництва у країнах розвинутої ринкової економіки та пострадянських країнах представлені у працях вітчизняних та російських вчених економістів Н. І. Іванової, М. О. Бекетова, Б. Т. Кляйненка, А. П. Осики, І. Е. Рудакової, Ю. І. Соколова та ін. [1 – 7]. Проте інноваційне підприємство, як сфера знань, вимагає системного дослідження цього питання в умовах трансформаційної пострадянської економіки, бо висвітлення його у науковій літературі на сьогоднішній день не можна вважати повним і достатнім.

Аналіз літературних джерел та оцінка зарубіжного досвіду свідчить, що у жодній розвиненій країні держава не брала на себе зобов'язань щодо повного забезпечення інноваційної діяльності, але й не усувалася повністю від регулювання науково-технічної діяльності. Держава в основному створювала умови для того, щоб кожна фаза інноваційного підприємництва була вигідною для його суб'єктів та корисною для суспільства в цілому. Але у кожній країні виникала проблема визначення меж втручання держави у процес регулювання інноваційної діяльності.

Сьогодні серед науковців та державних діячів існує думка, що інновації та інвестиції — справа суто ринкова й держава має займати у цьому процесі нейтральну позицію, обмежуючись створенням сприятливого середовища для діяльності агентів ринку, безпосередньо не втручаючись в інноваційний процес [8;9]. Свою позицію автори обґрунтовують тим, що в ринковій економіці всі суб'єкти господарювання мають повну юридичну та господарську самостійність, і тому ніякого директивного впро-

вадження новацій в принципі не може бути. Проте якщо для окремої підприємницької структури деякі моменти самостійності в інноваційному процесі, на думку автора, можуть бути виправданими й правомірними, то з макроекономічних позицій в умовах реальної відсутності в країні ефективного механізму регулювання цього процесу стверджувати про недоцільність державного впливу в цій сфері підстав не існує.

Світовий досвід і вітчизняна практика показують, що відокремлення державного управління від механізмів ринкової саморегуляції призводить до нездатності вирішення великомасштабних проблем суспільства та унеможлиблює революційні перетворення в матеріально-технічній базі економіки. У той же час в Україні в результаті одномоментного набуття Україною незалежності, руйнації єдиного народногосподарського комплексу колишнього СРСР, глибокої трансформації соціалістичної радянської економіки та відкритих кордонів України для експортно-імпорتنних операцій з країнами в межах і за межами СНД основними невідкладними завданнями у сфері інноваційного підприємництва, які не могли бути вирішеними завдяки лише ринковим механізмам саморегуляції, постали:

розробка довготермінової програми науково-технічного розвитку країни, спрямованої на скорочення технологічного відставання від країн — світових лідерів, та її реалізація; утвердження конкурентних позицій незалежної країни в умовах транснаціонального характеру науково-технічного прогресу та загострення конкурентної боротьби на зовнішніх ринках; формування і виділення значних обсягів фінансових ресурсів при їх гострому дефіциті для проведення і стимулювання науково-дослідних робіт фундаментального й прикладного характеру; формування власного інформаційного простору за умов розпаду єдиної мережі науково-технічної інформації колишнього СРСР; створення нових робочих місць і зменшення рівня безробіття, у тому числі у сфері наукової та інноваційної діяльності тощо.

У трансформаційній економіці конструктивна роль державного регулювання інноваційного підприємництва полягає у тому, щоб за допомогою відповідних форм і методів управління сформувати високоєфективну, конкурентоспроможну інноваційну економіку і на цій основі підняти життєвий рівень населення. Причому ефективність державного регулювання інноваційного підприємництва та його гармонійний розвиток, як свідчить проведений аналіз, будуть забезпечені лише тоді, якщо об'єктом його управління стане інноваційний процес як єдиний комплекс, якщо відбудеться системна інтеграція всіх його стадій і елементів. Тому з урахуванням особливостей сучасного етапу його розвитку зазначені завдання державного регулювання інноваційного підприємництва, на погляд автора, мають бути доповнені наступними аспектами:

створення власне ефективною інноваційної системи країни, що об'єднує науку, дослідницькі центри, компанії, фінансові установи, підприємства та інші організації в єдиний органічний комплекс та формує відповідні відносини між суб'єктами інноваційного підприємства;

визначення та реалізація стратегії та пріоритетів інноваційного розвитку галузей та територій;

формування та впровадження економічного механізму, фінансових стимулів та інституційного режиму для ефективного використання вітчизняних і світових знань в економіці країни;

утворення раціональної організаційно-функціональної структури інноваційного підприємництва та координація дій органів влади з метою розробки узгоджених заходів щодо інноваційного розвитку, ефективного функціонування інноваційної системи і реалізації державної інноваційної політики;

нарощування ресурсного потенціалу інноваційного підприємництва, включаючи кадрові, фінансові, інтелектуальні, матеріально-технічні та інші ресурси;

формування і забезпечення реалізації цільових інноваційних програм та інноваційно-інвестиційних проектів з використанням механізмів політичного, законодавчого і бюджетного процесу;

впровадження державної експертизи інноваційних проектів на предмет їх інноваційності та дотримання екологічних, містобудівних, санітарно-гігієнічних та інших вимог;

впровадження надійної інформаційної та іншої інфраструктури інноваційної діяльності (статистичної, фінансової, страхових послуг тощо);

формування надійної системи захисту прав інтелектуальної власності;

впровадження державного контролю за виконанням державних цільових інноваційних програм;

формування сучасної інноваційної культури суспільства тощо.

Реалізація зазначених завдань у сфері інноваційного підприємництва має досягатися за допомогою важелів впливу — форм і методів державного регулювання. При цьому слід зазначити, що наукові розробки теоретичних положень щодо форм і методів державного регулювання інноваційного підприємства в умовах трансформаційної економіки є обмеженими, і по своїй суті зводяться в основному до оцінки обсягів фінансування інноваційної діяльності за рахунок державних коштів [10 – 12]. Але результативність управління цією сферою не може визначатися і гарантуватися лише асигнуваннями з державного бюджету та державних позабюджетних фондів. Водночас воно не може бути ефективним при використанні колишніх методів управління, що були притаманними адміністративно-командній економіці і виключали дію ринкових механізмів і регуляторів та заперечували товарно-грошові відносини.

Фрагментарна державна інноваційна політика, що протягом тривалого часу була характерною для пострадянської України, має бути замінена на системне державне регулювання інноваційного підприємництва формами і методами, прийнятними для даного історичного етапу та здатними забезпечити гармонійний розвиток усіх стадій інноваційного процесу і досягти визначеної мету соціально-економічного розвитку. Воно становить собою складний і багатогранний процес, успіх якого залежить від теоретичного обґрунтування та доцільного використання державними інституціями заходів впливу на результативність процесу наукових досліджень, залучення в обіг об'єктів інтелектуальної власності, інтенсифікації джерел інновацій, впровадження інновацій у виробництво, практичне їх використання та розповсюдження на інші сфери суспільного життя у країні походження та за її межами.

У трансформаційній економіці державна інноваційна політика має реалізовуватися за допомогою як прямих, так і непрямих методів регулювання інноваційної діяльності. Зважаючи на те, що інноваційний процес складається з певних послідовних, але самостійних стадій, методи регулювання мають бути збалансованими для кожного окремого етапу і для всього процесу в цілому.

Відомо, що у світі прямі методи державного регулювання здійснюються переважно у таких формах: адміністративно-господарській та програмно-цільовій. Адміністративно-господарська форма державного регулювання інноваційного підприємства у нинішніх умовах не має нічого спільного з колишніми адміністративно-командними методами управління науково-технічним прогресом. У колишній радянській соціалістичній економіці здійснювалася централізована акумуляція всіх можливих інвестиційних ресурсів в державному бюджеті з подальшим їх централізованим розподілом між суб'єктами господарювання, що призвело економіку країни до глибокої структурної кризи та спричинило масштабне моральне і фізичне старіння основних фондів.

В умовах ринкової трансформації економіки адміністративно-господарська форма управління має бути якісно новою. Вона передбачає наявність певної потужної корпорації, науково-виробничого об'єднання тощо, що об'єднує під загальним керівництвом наукові дослідження і розробки з конкретної науково-технічної проблеми, виробництво інноваційної продукції та її збут. Здебільшого на даному етапі такі об'єднання в частині інноваційного процесу мають бути державними і управлятися безпосередньо державою шляхом формування замовлення на виконання відповідних робіт та дотаційним державним їх фінансуванням. Але з розвитком багатокладності в економіці під керівництвом держави можуть бути задіяні до цього процесу і об'єднання інших форм власності.

Програмно-цільова форма державного регулювання інноваційної діяльності базується на розробці державних цільових програм інноваційної спрямованості та їх частковому або повному фінансуванні за рахунок державних коштів. Ця форма державного регулювання широко використовується у країнах розвинутої ринкової економіки [13;14].

У трансформаційній економіці цільові інноваційні програми мають забезпечувати перехід економіки на більш високий технологічний уклад виробництва і надання послуг з використанням найсучасніших технологій. Вони можуть фінансуватися як за рахунок бюджетних коштів, так й інших фінансових джерел. Через ці програми повинні реалізовуватися пріоритети державної інноваційної політики та завдання структурної перебудови народногосподарського комплексу країни. При їх формуванні і розробці повинні враховуватися найбільш вагомі результати вітчизняних наукових досліджень, нагальні проблеми розвитку високотехнологічних галузей реального сектору економіки, затверджені концепції розвитку галузей, пріоритетні напрямки світового науково-технічного прогресу, наявність в країні критичних технологій та інші соціально-економічні аспекти.

Особливість розробки та реалізації цільової програми має полягати в тому, що при її складанні має бути чітко визначена мета, завдання, ресурси, їх види та необхідні обсяги, відповідальні виконавці, терміни виконання. В ній повинен враховуватися весь ланцюг інноваційного процесу: за необхідності — від народження ідеї до її матеріалізації і впровадження у вигляді конкретних технологій, товарів, робіт, послуг тощо. Така програма повинна передбачати також моніторинг використання інновацій у різних галузях матеріального виробництва, невиробничій сфері та у приватному споживанні. Тобто, вона має інтегрувати увесь процес: наука — виробництво — споживання.

На думку автора, реалізація найважливіших масштабних цільових програм має здійснюватися на плановій основі. Ці програми повинні не тільки концентрувати й затверджувати цілі, ресурси, виконавців, терміни виконання, але й покликані виконувати функції формування на перспективу відповідного середовища для підприємницьких структур та інших суб'єктів інноваційного підприємництва, в якому їм у перспективі доведеться здійснювати свою діяльність. Без цього державне програмування не може у повному обсязі виконувати своє призначення і досягти поставлених цілей у багатокладній економіці.

Законом України "Про державні цільові програми" (2004 р.) встановлено, що перелік економічних, наукових, науково-технічних, соціальних та інших державних цільових програм, які плануються виконати у відповідному році, повинні міститися у складі Державної програми економічного та соціального розвитку України. Ті державні цільові програми, що мають виконуватися з використанням коштів державного бюджету, повинні подаватися Кабінетом Міністрів України разом з проектом Закону "Про державний бюджет України" на плановий бюджетний рік.

У реальності Законом "Про Державний бюджет" затверджуються ті цільові програми, які у плановому бюджетному році мають фінансуватися з використанням коштів державного бюджету. Причому процедура розробки та затвердження паспорту такої бюджетної цільової програми на виконання положень Бюджетного кодексу України здійснюється відповідно до Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14.09.2002 року №538-р "Про схвалення Концепції застосування програмно-цільового методу в бюджетному процесі". Цим нормативним документом визначено, що у паспорті бюджетної програми встановлюється мета, завдання, сума коштів для виконання програми, відповідальні виконавці, результативні показники, напрями діяльності. Затверджується паспорт бюджетної програми спільним наказом Міністерства фінансів України та головного розпорядника бюджетних коштів [15]. Причому у жодному разі інноваційність таких цільових програм не визначається і не встановлюється. Тобто, інноваційність не є пріоритетом для виділення державного фінансування, а перелік державних цільових програм, охоплених бюджетним фінансуванням, у жодному разі не означає їх інноваційність.

Інші науково-технічні цільові програми, які через свою вагомість і значимість повинні виконуватися під патронатом держави, нині на державному рівні не затверджуються, а тому держава не має змоги відслідковувати їх виконання. А Державні програми економічного і соціального розвитку в останні роки визначають лише прогнози макроекономічних параметри на найближчу перспективу та завдання для їх досягнення для окремих галузей.

Необхідність безумовного виконання найважливіших інноваційних програм і проектів має забезпечуватися фінансуванням у повному обсязі за рахунок державних коштів на засадах

державного замовлення. Така форма є доцільною як у секторі фундаментальних досліджень, так і прикладних розробок у галузях високих технологій, які мають проривний характер і здатні внести істотні зміни у підвищення технологічного рівня виробництва та конкурентоспроможності вітчизняної продукції, товарів і послуг.

У зв'язку з гострим дефіцитом бюджетних коштів на сучасному етапі економічного розвитку України планування бюджетних асигнувань на виконання наукових програм і впровадження інноваційних проектів, по-перше, має здійснюватися на прозорій конкурсній основі. Але для реалізації ідеї щодо впровадження інноваційної моделі розвитку економіки традиційного підходу до складання державного бюджету шляхом затвердження видатків загальною сумою, в цілому на розробку і впровадження цільових програм у певній галузі (наприклад, на розробку новітніх технологій в АПК, у сфері транспортного комплексу, екологічної безпеки тощо), на погляд автора, є недостатнім. При такому підході не зрозуміло, які програми і проекти затверджуються для фінансування за державні кошти, яка їх мета, виконавці, терміни виконання і, головне, чи відповідають ці проекти сучасному інноваційному рівню. Закон про державний бюджет не дає також відповіді на питання, в якому стані готовності знаходяться перехідні інвестиційні проекти на момент затвердження асигнувань на наступний бюджетний рік, яка частина нових проектів включена для фінансування за бюджетні кошти та які проекти вже морально застаріли через неприпустимо тривалий час їх недофінансування у попередні роки. Тому, на думку автора, при затвердженні Державного бюджету України Кабінету Міністрів України необхідно розробляти Бюджет інноваційного розвитку економіки України. У цьому фінансовому документі має знайти відображення план впровадження найважливіших нових і перехідних інноваційних цільових програм і проектів із зазначенням обсягів фінансування у розрізі усіх джерел, у тому числі державних коштів, а також головних виконавців, термінів виконання програм та очікуваних результатів від їх впровадження. Це дозволить контролювати як використання державних коштів, так і стан впровадження інноваційних проектів, визначити на макrorівні стан інноваційного підприємництва в країні, розрахувати його внесок у виробництво валового внутрішнього продукту, тобто рівень фактичного та перспективного інноваційного зростання економіки та прогнозувати його динаміку.

Як свідчить зарубіжний та вітчизняний досвід державні цільові програми, зокрема з повним фінансуванням за рахунок бюджетних коштів, не можуть вирішити усі проблеми інноваційного підприємництва в умовах трансформаційної економіки. Вони є лише однією із форм державного регулювання інноваційної діяльності. Однак для ринкових відносин найбільш розповсюдженими методами регулювання інноваційного підприємства є опосередковані (непрямі) методи регулювання, за допомогою яких державою створюються сприятливі умови для новаторської та інноваційної діяльності. Вони охоплюють формування правового поля, впровадження ефективного організаційного, економічного, фінансового, кредитного механізмів інноваційної діяльності.

Потужним важелем державного регулювання в ринковій економіці є податкова та амортизаційна системи як елементи економічного механізму. Податкові ставки можуть використовуватися, наприклад, як засіб стимулювання на початковому етапі впровадження прогресивних технічних, економічних, організаційних новацій, впровадження наукомістких технологій, які вимагають великих первинних витрат матеріальних, фінансових, кадрових та інших ресурсів. Застосування різноманітних пільг, способів і скидок у розрахунку податкової бази у разі проведення інноваційної діяльності суб'єктами господарювання забезпечує стимулювання і прискорення науково-технічної діяльності, розробку і випуск нових видів високоєфективних, конкурентних товарів, робіт і послуг, які відповідають кращим світовим зразкам.

Застосування у практиці оподаткування знижених ставок податків, наприклад, на прибуток підприємств, який інвестується в основний капітал, створює сприятливе економічне середовище для розвитку інноваційної діяльності. Слід зазначити, що у світовій практиці застосовується диференційований підхід до оподаткування прибутку залежно від строкості інвестицій та

тривалості виробничого циклу. Так, в Італії, Бельгії, Японії кошти на збільшення довгострокових капіталовкладень взагалі не оподатковуються. У Швеції максимальна ставка для короткострокових капіталовкладень сягає 70%, у США і Великобританії середні ставки податку на інвестований капітал складають 30 – 40% [16]. У Китаї, наприклад, загальна ставка податку на додану вартість становить 18%, а для компаній, що працюють у секторі інформаційних технологій, — лише 6% [17]. У деяких країнах надаються податкові пільги фірмам для заохочення вкладення їх власних коштів у наукові та дослідно-конструкторські роботи. В умовах формування ринкової економіки при відповідному державному регулюванні на макроекономічному рівні нагальна проблема оновлення активної частини основних фондів також може і повинна відбуватися на інноваційній основі.

Але пільгове оподаткування лише у сфері виробництва не може вирішити усіх проблем інноваційного підприємництва. Завдання держави полягає у виявленні тих фаз інноваційного процесу, які потребують стимулювання за допомогою податкового механізму з метою гармонізації усього процесу інноваційного підприємництва. За допомогою податкової системи держава створює загальні умови функціонування та розвитку економіки та може, реалізуючи стимулюючу функцію податків, утворювати сприятливе середовище для прискореного або уповільненого розвитку окремих секторів економіки, галузей, стадій, етапів інноваційного підприємництва, визначених в даному періоді пріоритетними.

Ефективним важелем регулювання та стимулювання у науково-технічній сфері може бути амортизаційна система. Відомо, що за допомогою норм амортизаційних відрахувань можна або подовжити або скоротити цикл оновлення основних засобів з урахуванням їх морального зносу. Запровадження гнучких норм амортизації у галузях, що визначають науково-технічний прогрес та характеризуються високими темпами оновлення продукції, техніки та технології, забезпечуватиме підвищення технічного рівня виробництва. Підсилення стимулюючої функції амортизації має бути спрямоване на прискорене впровадження технічних новацій, оновлення основного капіталу та формування реального, гарантованого джерела інвестицій.

Слід зазначити, що вказані важелі є найбільш результативними і чутливими для підприємницької діяльності у ринкових умовах і широко використовуються в усьому світі для розширення масштабів інноваційного підприємництва. Тому нагальним завданням для України в її нинішніх умовах є прийняття Верховною Радою України Податкового кодексу, який би становив собою зведення гнучких, виважених і незмінних на тривалий час правил оподаткування, концентрував би ретельно сформульовані положення щодо оподаткування інноваційної діяльності, а також норм і порядку амортизаційних відрахувань, спрямованих на підвищення ефективності інноваційного підприємництва.

Реалізація державної інноваційної політики та опосередковане державне регулювання інноваційного підприємництва здійснюється також за допомогою фінансово-кредитного механізму. На сьогоднішній день основними джерелами фінансування інноваційного підприємництва можуть бути: кошти державного та місцевих бюджетів; кошти, отримані від продажу державного майна; кошти спеціальних позабюджетних фондів, у тому числі венчурних; власні кошти підприємств; фінансові ресурси різних комерційних структур (інвестиційних компаній, комерційних банків, страхових компаній, фінансово-промислових груп тощо); кредитні ресурси спеціально уповноважених Урядом інвестиційних банків; іноземні інвестиції промислових і комерційних фірм; кошти національних і зарубіжних наукових фондів; приватні заощадження фізичних осіб тощо.

Сьогодні за даними офіційної статистики у структурі джерел фінансування інноваційної діяльності в Україні переважають власні кошти підприємств (таблиця). Протягом тривалого часу їх частка у загальній сумі фінансування перевищує 70%. Друге місце за обсягами фінансування належить кредитам з часткою 18%. На іноземних інвесторів припадає 4,2% фінансування, на вітчизняних інвесторів — 3,7%, кошти державного бюджету складають лише 3% загальної суми фінансових ресурсів, що спрямовуються на інноваційну діяльність. Питома вага решти

джерел фінансування є не значною, і вони не мають суттєвого впливу на загальний обсяг фінансових ресурсів в інноваційній діяльності.

Таблиця

**Розподіл загального обсягу фінансування інноваційної діяльності за джерелами \***

	2001		2002		2003	
	млн. грн.	у % до загального обсягу	млн. грн.	у % до загального обсягу	млн. грн.	у % до загального обсягу
Усього	1971,3	100	3013,8	100	3059,8	100
у тому числі за рахунок коштів:						
власних	1654,0	83,9	2141,8	71,1	2148,4	70,3
державного бюджету	5,6	2,8	45,4	1,5	93,0	3,0
місцевих бюджетів	2,6	0,1	2,6	0,1	3,1	0,1
позабюджетних фондів	23,5	1,2	6,3	0,2	0,5	0,0
вітчизняних інвесторів	34,9	1,8	58,7	1,9	112,0	3,7
іноземних інвесторів	58,5	3,0	264,1	8,8	130,0	4,2
кредитів	118,9	6,0	380,2	12,6	551,1	18,0
інших джерел	23,0	1,2	114,7	3,8	21,7	0,7

\* за даними [18]

Завданням держави у цьому питанні є утворення відповідного правового поля для діяльності і задіяння усіх можливих джерел фінансування з максимальною користю у досягненні цілей інноваційного підприємництва, для нарощування інноваційного потенціалу, інноваційної активності та результативності інноваційної діяльності усіх його суб'єктів. При цьому слід наголосити, що відповідно до чинного законодавства України та за логікою економічного мислення кошти, отримані внаслідок відчуження державної власності (приватизації державного майна, продажу державних пакетів акцій акціонерних товариств тощо), мають спрямовуватися на структурну перебудову вітчизняної економіки, на інвестиційно-інноваційний розвиток галузей народного господарства. Але дотепер це законне, вагомe джерело інноваційного розвитку використовувалося в Україні на обслуговування і погашення державного боргу та фінансування соціальних програм, що унеможливило використання значних за обсягом фінансових ресурсів вітчизняного походження для нагальних потреб інноваційного підприємництва України. Тому першочергове завдання державного управління інноваційним розвитком полягає у дотриманні законодавчих норм щодо спрямування коштів від приватизації державної власності для потреб реалізації інвестиційно-інноваційних проектів, від яких залежить майбутнє української економіки та рівень життя населення України.

Відомо, що в нинішніх нестабільних економічних умовах, при постійному гострому дефіциті коштів державного бюджету та при наявності значних обсягів кредиторської та дебіторської заборгованості між суб'єктами господарювання власні фінансові ресурси та інвестиційні можливості суб'єктів господарювання є вкрай обмеженими. За цих обставин завдання інноваційного розвитку мають вирішуватися за допомогою запозичень — внутрішніх або зовнішніх кредитів, а також фінансових ресурсів домашніх господарств.

За даними офіційної статистики реальні наявні доходи населення України мають чітку тенденцію зростання: у 2000 році вони становили 104,1% до попереднього року, у 2001 році — 110%, у 2002 — 118%, у 2003 — 107,8%. З ростом доходів домашніх

господарств спостерігається зростання суми коштів у національній та іноземній валюті на банківських рахунках фізичних осіб: з 6,7 млрд. грн. у 2000 році до 32,3 млрд. грн. у 2003 році [18]. Але ця сума могла бути значно більшою за умови зберігання населенням України усіх своїх заощаджень у фінансових установах, а не вдома. Тому завдання держави полягає у відновленні довіри населення до фінансових установ країни з метою залучення коштів домашніх господарств на банківські рахунки, а також у розробці та впровадженні механізму перетворення заощаджень громадян у стабільний фінансовий ресурс впровадження інноваційних проектів.

Слід зазначити, що на сьогоднішній день в Україні можливості кредитної системи недостатньо використовуються у фінансуванні інноваційної сфери. Це обумовлено, з одного боку, небажанням суб'єктів інноваційного підприємництва брати кредити з огляду на те, що вони надаються на певний термін та під надто високі проценти. Так, відсоткова ставка банків у національній валюті за кредитами у 2000 році становила 40,3%, у 2001 році — 31,9%, і лише у 2003 році її було знижено до 17,7% [18]. З іншого боку, незначні обсяги кредитування інноваційного підприємництва обумовлені незацікавленістю фінансових установ у співпраці із суб'єктами інноваційного підприємництва через необхідність надання значних обсягів кредиту на тривалий час, непередбачуваність результатів та великий фінансовий ризик такого кредитування. Тому завдання державного управління інноваційним підприємництвом у цій частині полягає у задіяні усіх можливих важелів фінансово-кредитного механізму для стимулювання інноваційної діяльності в країні.

З розвитком ринкових відносин та ринкової інфраструктури у цивілізованому світі з'являються та набувають все більш широкого розповсюдження такі форми фінансово-кредитного механізму для інтенсифікації інноваційного підприємництва, як венчурне (ризикове) фінансування та лізинг. Венчурний бізнес виконує роль посередника між інвестором і підприємством, яке потребує стартового капіталу для реалізації нового проекту. Для розвитку венчурного фінансування необхідна наявність значного вільного (незадіяного) венчурного капіталу, який утворюється у вигляді інноваційних фондів із різних джерел (ресурси корпорацій, страхових компаній, благодійних фондів, приватні заощадження тощо) і спрямовується на розробку та впровадження суб'єктами господарювання інноваційних проектів, яким притаманний високий ризик фінансування. В середньому, за даними світової статистики, лише 5% із венчурних проектів приносять зверхприбутки (коли співвідношення вкладених і отриманих коштів досягає 1:100) [1;14]. Проте венчурний капітал забезпечує половину нововведень у промисловості країна-лідерів.

В Україні порядок створення та діяльності венчурних фондів регулюється Законом "Про інститути спільного інвестування (пайові та корпоративні інвестиційні фонди)", який набув чинності у березні 2001 року. Крім того, Державною комісією з цінних паперів та фондового ринку визначено порядок реєстрації випуску акцій з метою здійснення спільного інвестування та інвестиційних сертифікатів венчурного фонду. За оцінками Мінекономіки, обсяг ринку венчурного капіталу в Україні становить приблизно 400 млн. дол., що відповідає 0,1% ВВП. Найбільшими фондами в Україні є Western NIS Enterprise Fund з капіталом у розмірі 150 млн. дол., які виділені Урядом США, та Sigma Blazer з капіталом у 100 млн. дол. [19]. Пріоритетними галузями інвестування цих фондів є харчова промисловість, сільське господарство, виробництво будівельних матеріалів, фінансові організації. Проте перелік інвестицій венчурних фондів, що діють в Україні, свідчить, що інноваційна діяльність протягом останніх років не стала об'єктом їхньої першочергової зацікавленості. Тобто, цей інструмент управління в інноваційному підприємстві сьогодні не набув належної ваги.

Суть фінансового лізингу полягає у можливості інвестування тимчасово вільних коштів у підприємницьких цілях. Переваги цієї форми для інноваційного підприємства полягають у тому, що вона надає можливість започаткувати нове виробництво за умов відсутності у суб'єкта господарювання власних коштів на одноразові великі витрати, пов'язані з придбанням обладнання при впровадженні, наприклад, інноваційного проекту. Особливого значення ця форма кредитування набуває для малих і середніх підприємницьких структур, які планують впроваджувати інноваційні проекти або здійснювати іншу інноваційну діяльність, не маючи достатнього початкового капіталу.

В Україні операції лізингу регулюються Законами "Про фінансовий лізинг" та "Про лізинг" від 16.12.1997 року. Незважаючи на те, що нормативно-правове забезпечення лізингу було сформоване ще наприкінці 1997 року, цей інструмент не набув розповсюдження в інноваційній сфері України і використовується в основному в агропромисловому комплексі у сфері оренди сільськогосподарської техніки.

Слід зазначити, що механізм державного регулювання інноваційного підприємництва у перехідній економіці не повинен бути застиглим і незмінним. Його еволюція визначається потребами науково-технічного розвитку, ступенем формування ринкових відносин, досягненням національних конкурентних переваг, соціально-економічним і політичним станом в країні. Використання державою в інноваційному підприємстві прямих методів впливу та економічних регуляторів, як непрямих методів, повинно відбуватися в органічному їх поєднанні з ринковими стимулами і механізмами, у ретельно виваженій формі на кожній стадії інноваційного процесу. Держава повинна контролювати наслідки застосування економічних регуляторів, прямих та опосередкованих методів впливу і вчасно їх коригувати під дією динамічних ринкових процесів, які мають бути предметом постійного дослідження економічної теорії і, зокрема, теорії інноваційного підприємництва.

**Література:** 1. Береговой В. А. Венчурный капитал — основа венчурного бизнеса // Инновации. — 2005. — №1 (78). — С. 68 – 72. 2. Курс переходной экономики / Под ред. Л. И. Абалкина. — М.: ЗАО "Финстатинформ", 1997. 3. Иванова Н. И. Национальные инновационные системы. — М.: Наука, 2002. — 244 с. 4. Иванова Н. И. Национальные инновационные системы. — М.: Наука, 2002. — 244 с. 5. Клияненко Б. Т. Инновационная деятельность в условиях изменения форм собственности / Б. Т. Клияненко, А. П. Осыка, Г. Н. Маслова — Луганск: Изд. ВУГУ, 1997. — 48 с. 6. Инновационный процесс в станах развитого капитализма / Под ред. И. Е. Рудаковой. — М.: Изд. МГУ, 1991. — 144 с. 7. Соколов Ю. И. Инвестиционная составляющая инновационно-структурной политики / Инновационные и инвестиционные процессы в переходной экономике / Науч. ред. проф. Б. М. Рудзицкий. — М.: Институт экономики РАН, 1999. — 192 с. 8. Дубровская Е. С. Экономические содержание инновационной деятельности: Учебное пособие. Казань: Изд. Казанского унив., 2000. — 44 с. 9. Основы инноватики / Под ред. Портникова Б. А. — Оренбург: ОГУ, 2000. — 144 с. 10. Александрова В. П. Финансирование инноваций та напрямки його удосконалення // Тези доповідей III Міжнародної науково-практичної конференції "Інноваційна модель та стратегія економічного розвитку". — К.: Інститут економічного прогнозування НАН України, 2002. — 160 с. 11. Крючкова І. В. Базові передумови формування інноваційно-інвестиційної моделі розвитку в Україні // Тези доповідей III Міжнародної науково-практичної конференції "Інноваційна модель та стратегія економічного розвитку". — К.: Інститут економічного прогнозування НАН України, 2002. — 160 с. 12. Свирина Л. Н. К рынку через инвестиции и инновации / В кн.: Инновационные и инвестиционные процессы в переходной экономике; [Под ред. Б. М. Рудзицкого. — М.: Институт экономики РАН, 1999. — 192 с. 13. Цыганов С. А. Государственная поддержка инновационной деятельности // В сб. "Управление инновациями". — М.: АНХ при Правительстве РФ, 1999. — С. 198 – 220. 14. <http://www.irar.ca> 15. Розпорядження Кабінету Міністрів України "Про схвалення Концепції застосування програмно-цільового методу в бюджетному процесі", №538-р від 14 вересня 2002 року. 16. Осыка А. П. Экономические и организационно-правовые проблемы инновационной деятельности — Донецк; ИЭП НАНУ 1999. — 368 с. 17. На пути к обществу, основанному на знаниях // Общество и экономика. — 2004. — №11 – 12. — С. 72 – 89. 18. Статистичний щорічник України за 2003 рік. — К.: Державний комітет статистики України: Вид. "Консультант", 2004. — 632 с. 19. <http://www.kmu.gov.ua> 20. Геєць В. М. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку / В. М. Геєць, В. П. Александрова, Т. І. Артюмова // Інститут економічного прогнозування НАНУ. — К.: Фенікс, 2003. — 108 с.



УДК 658.012.4

Дробітько Н. А.

## НАПРЯМКИ ОЦІНКИ КОНЦЕНТРАЦІЇ РИНКІВ

*In the article the main directions of development of the diagnostic existing methods of the marketing structure are defined. The new and modified indices and coefficients of marketing concentration are proposed, the necessity of widening the analytical exponents of marketing power is substantiated.*

Забезпечення ефективності, пропорційності і динамічності розвитку національної економіки передбачає підвищення рівня конкурентоспроможності виробників та розвиток конкурентних ринків. Діагностика стану ринкової структури є важливим індикатором як для державного регулювання, так і для визначення стратегії та політики діяльності підприємств.

Вітчизняні підприємства функціонують в умовах конкурентного середовища, що потребує їх адаптивної поведінки для збереження своїх позицій на цільових ринках. Своєчасна адаптація до змін рівня та інтенсивності конкурентної боротьби визначає необхідність науково-методичного забезпечення оцінки, аналізу та прогнозування рівня ринкової концентрації.

Відомі методи діагностики стану ринкової конкуренції є орієнтиром для визначення ступеня монополізації ринку та не завжди в повній мірі характеризують його структуру. Для можливості якісного дослідження ринкової структури необхідне не тільки комплексне використання існуючих індексів і коефіцієнтів концентрації ринків, а й модифікація та розширення статистичних і аналітичних показників ринкової влади.

Теоретичною та методологічною основою проведених досліджень стали наукові концепції та розробки провідних вчених в галузі управління, конкуренції, математики, кібернетики [1 – 5].

Розподіл сукупності показників на статистичні, що обчислюються за допомогою математико-статистичних моделей, і аналітичні, при обчисленні яких використовуються економічні закони, закономірності та явища [3], дає можливість визначити напрямки розвитку способів і методів діагностики стану ринків та їх структури.

*Перший напрямок* — модифікація існуючих методів розрахунку індексів і коефіцієнтів ринкової концентрації.

*Другий напрямок* — розвиток сукупності статистичних методів розрахунку показників ступеня концентрації ринку.

*Третій напрямок* — поширення підходів й методів, пов'язане з залученням відомих в інших розділах економіки методів, підходів і коефіцієнтів.

*Перший напрямок* полягає в розробці процедур, які дозволять усунути недоліки вже існуючих методів і підходів. Так, індекс концентрації, що визначається як сума ринкових часток найкрупніших продавців ринку, істотно залежить від того, яка кількість найкрупніших підприємств враховується при розрахунку [1]. Тому задача визначення цієї кількості є важливою науковою проблемою, вирішення якої дозволить модифікувати даний індекс та істотно полегшити завдання підвищення ефективності діагностики структури ринку.

Деякі модифікації здійснюються достатньо легко. Останнім часом у наукових дослідженнях, що спрямовані на аналіз ринкової конкуренції, часто використовується коефіцієнт ентропії, який виступає в теорії ймовірностей, теорії інформації та ентропійній теорії динамічних систем як теоретико-інформаційний ступінь невизначеності випадкової величини [2]. Якщо в якості ймовірності випадкової величини частку ринку діючих підприємств, то розрахунок коефіцієнта ентропії набуває такого вигляду:

$$E = \sum_{i=1}^n d_i \times \ln d_i, \quad (1)$$

де  $E$  — ентропія;  
 $i$  — підприємства, що працюють на ринку,  $i = 1, \dots, n$ ;  
 $n$  — кількість діючих на ринку підприємств;  
 $d_i$  — частка ринку  $i$ -го підприємства.

Ентропія завжди позитивна, вона може дорівнювати нулю лише при виродженому розподілі значень випадкової величини. Недоліком розрахунку коефіцієнта ентропії, що зменшує його значущість, з точки зору інтерпретації результатів, є те, що він не має чіткої верхньої межі. Згідно з законом розподілу ймовірностей коефіцієнт ентропії не може перевищувати величину натурального логарифму зворотної величини кількості підприємств, які діють на ринку:

$$0 \leq E \leq \frac{1}{\ln n}. \quad (2)$$

Склавши відношення коефіцієнта ентропії до його максимального значення, визначеного за праву межу, можна отримати модернізований коефіцієнт ентропії, який буде змінюватися від 0 до 1:

$$E = \frac{\sum_{i=1}^n d_i \times \ln d_i}{\ln \frac{1}{n}} = -\frac{1}{\ln n} \times \sum_{i=1}^n d_i \times \ln d_i. \quad (3)$$

Згідно з теорією чотирьох основних типів ринків, авторами якої є А. Курно, Дж. Робінсон, С. Фішер, Е. Чемберлін, діагностика ринку при розрахунку модернізованого коефіцієнта ентропії може проводитися за такими параметрами:

якщо  $E = 0 - 0,25$  — ринок монополійний;  
якщо  $E = 0,25 - 0,5$  — ринок олігопольний;  
якщо  $E = 0,5 - 0,75$  — ринок монополістичної конкуренції;  
якщо  $E = 0,75 - 1$  — ринок конкурентний.

Однак слід відмітити, що модифікація індексів і коефіцієнтів концентрації ринку сприяє лише незначному покращенню їх властивостей. Тому актуальною є задача розробки нових індексів, що дозволять здійснити більш ретельну діагностику структури ринків.

Вирішення цієї задачі присвячені другий та третій напрямки розширення методів діагностики ринку.

Загальний принцип *другого напрямку*, який визначено як розвиток сукупності статистичних методів розрахунку показників ступеня концентрації ринку, полягає в наступному. Для ринку з повною конкуренцією характерна велика кількість діючих підприємств, частки ринку яких рівні одна одній, але при великій кількості підприємств є малими. Математично це означає, що для конкурентного ринку частка кожного підприємства буде дорівнювати  $1/n$ . Ступінь відхилення частки підприємства від цієї величини буде одночасно характеризувати ступінь відмінності структури ринку від конкурентного ринку. Чим більше це відхилення, тим ринок більше наближається до монополійного. Щоб оцінити ступінь цього відхилення розробляються певні індекси і коефіцієнти.

В якості одного з можливих показників для оцінки ринкової влади можна запропонувати наступний індекс:

$$I = \frac{d_{\max} - M(d)}{d_{\max} + M(d)}, \quad (4)$$

де  $M(d)$  — середня арифметична ринкових часток на даному конкурентному ринку;

$d_{\max}$  — максимальна частка на цьому ринку.

Якщо ринок монополізований, то на ньому працює одне домінуюче підприємство і ряд малих підприємств з незначними частками. Тоді  $d_{max} \rightarrow 1$ , середня  $M(d) \rightarrow 0$ , індекс при цьому  $I \rightarrow 1$ .

Таким чином, індекс змінюється від 0 до 1 й дає таку інтерпретацію своїх значень:

- якщо  $I = 1 - 0,75$  — ринок монополійний;
- якщо  $I = 0,75 - 0,5$  — ринок олігопольний;
- якщо  $I = 0,5 - 0,25$  — ринок монополістичної конкуренції;
- якщо  $I = 0,25 - 0$  — ринок конкурентний.

Розглянемо ще один підхід у цьому ж напрямку. Сума часток підприємств дорівнює 1 незалежно від того, рівні ці частки чи ні. При повністю конкурентному ринку частки діючих підприємств рівні одна одній та дорівнюють  $1/n$ , а сума зворотних величин їх часток дорівнює  $n^2$ . У випадку, коли частки діючих підприємств нерівні, сума зворотних величин часток ринку буде завжди меншою за  $n^2$ . Це дає можливість запропонувати в якості можливого індексу концентрації наступну величину:

$$I_K = \frac{n^2}{\sum_{i=1}^n 1/d_i} \quad (5)$$

Якщо ринок однорідний (відхилення часток підприємств від середнього значення на ринку невелике), то  $I_K \rightarrow 1$ , якщо на ринку є певні лідери, то  $I_K \rightarrow 0$ :

- якщо  $I_K = 0 - 0,25$  — ринок монополійний;
- якщо  $I_K = 0,25 - 0,5$  — ринок олігопольний;
- якщо  $I_K = 0,5 - 0,75$  — ринок монополістичної конкуренції;
- якщо  $I_K = 0,75 - 1$  — ринок конкурентний.

Можливо запропонувати багато інших підходів та отримати по статистичному напрямку велику кількість індексів.

**Третій напрямок** — аналітичний — передбачає не тільки знання об'єкта дослідження, а й аналіз існуючих економічних закономірностей. Обґрунтування нових індексів з використанням відомих економічних співвідношень потребує визначення економічної сутності поняття.

В економічній теорії відома крива Лоренца, що використовується в замкнутих системах для визначення ступеня нерівномірності розподілу величини всередині вибірки [5]. Можна скористатися властивостями кривої Лоренца для випадку виміру нерівномірності часток конкурентів на ринку: по вертикалі відкласти відсоток від загальної частки, який є кумулятивною часткою конкурентів на ринку, а по горизонталі — кумулятивну величину учасників ринку, починаючи з підприємства, що має найменшу ринкову частку (рисунк).

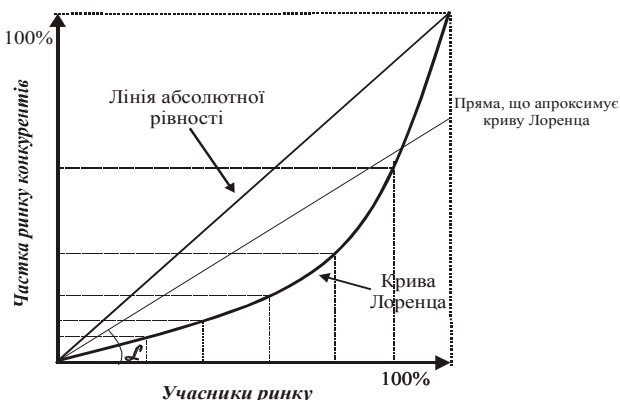


Рис. Крива Лоренца для визначення рівня концентрації ринку

Ринок є замкнутою системою. Крайнє значення кумулятивної частки конкурентів буде 100%, як і крайнє значення кумулятивної величини учасників ринку. Чим ближче крива Лоренца на графіку знаходиться від лінії абсолютної рівності, тим ринок більш конкурентний, тобто частки ринку діючих підприємств рівні. Для того щоб визначити ступінь відхилення кривої від лінійної форми, можна запропонувати декілька варіантів:

1. Застосувати коефіцієнт парної кореляції між рангом підприємства (який буде відповідати кумулятивному числу підприємств і буде змінюватися лінійно) та кумулятивною часткою. При цьому треба починати з найменшої частки й поступово переходити до максимальної частки ринку. Такий підхід має той істотний недолік, як і перший, так і другі ряди, для яких розраховується коефіцієнт кореляції, завжди є зростаючими, а в такому випадку коефіцієнт кореляції завжди близький до одиниці [4], тому даний варіант треба відхилити.

2. Для рівномірного розподілу по кривій Лоренца середня кумулятивна часток ринку конкурентів залишається завжди незмінною, тобто є величиною постійною. Так, якщо на ринку всього одне підприємство-монополіст, то на лінії є дві точки — 0 і 1, їх середня арифметична становить 0,5. Якщо на ринку працює два підприємства, частки яких рівні, то на графіку відображаються три точки — 0; 0,5 і 1, їх середня арифметична знову ж 0,5. Якщо є три підприємства з рівними частками, то на графіку абсолютної рівності існує чотири точки — 0; 0,33; 0,66 і 1, їх середня арифметична теж дорівнює 0,5. І так далі.

Згідно з властивостями кривої Лоренца вона завжди буде проходити нижче лінії абсолютної рівності, тобто середня точка кривої завжди буде знаходитись нижче середньої точки прямої. Тоді відношення цих середніх і буде характеризувати ступінь розбіжності кривої та лінії абсолютної рівності, тобто ступінь відмінності структури ринку від стану повної конкуренції. Для того щоб обґрунтувати такий вид формули, необхідно визначити, що коефіцієнт повинен змінюватися від 0 до 1. Тоді, знаючи, що максимальним значенням середньої кумулятивної частки може бути величина 0,5, слід середню кумулятивну частку поділити на 0,5 або, що одне й те ж саме, помножити її на 2. Тоді коефіцієнт визначення ступеня концентрації ринку набуває такого вигляду:

$$K = 2\bar{d} \quad (6)$$

де  $\bar{d}$  — середня кумулятивна частка ринку.

$$\bar{d} = \frac{0 + d_1 + (d_1 + d_2) + (d_1 + d_2 + d_3) + \dots + (d_1 + d_2 + d_3 + \dots + d_{n-1}) + 1}{n+1} \quad (7)$$

Коефіцієнт має ясну інтерпретацію своїх значень:

- якщо  $K = 0 - 0,25$  — ринок монополійний;
- якщо  $K = 0,25 - 0,5$  — ринок олігопольний;
- якщо  $K = 0,5 - 0,75$  — ринок монополістичної конкуренції;
- якщо  $K = 0,75 - 1$  — ринок конкурентний.

3. Апроксимувати точки на кривій Лоренца прямою лінією та порівняти кут цієї прямої ( $\alpha$ ) з кутом прямої лінії абсолютної рівності, коли всі частки рівні одна одній (45 градусів). Накопичена частка підприємств дорівнює їх кількості, тому тангенс кута нахилу лінії абсолютної рівності, яка відображає рівномірний розподіл ринкових часток конкурентів, буде рівний оберненій величині кількості діючих підприємств  $1/n$ . Кут прямої, що апроксимує криву Лоренца, може бути знайдений як відношення катетів прямокутного трикутника шляхом розрахунку середнього значення тангенса цього кута:

$$\operatorname{tg} \alpha = \frac{1}{n} \times \sum_{k=1}^n \frac{d_i}{k} \quad (8)$$

Для того щоб знайти коефіцієнт ступеня концентрації ринку, що був би не меншим за 0 та не більшим за 1, необхідно обчислити відношення тангенсу кута  $\alpha$  до тангенса ідеального кута:

$$K_d = \frac{I_g \alpha}{I/n} = \sum_{k=1}^n \frac{\sum_{i=1}^k d}{k} \quad (9)$$

Діагностуючі межі отриманої величини є такими:

якщо  $K_d = 0 - 0,25$  — ринок монопольний;

якщо  $K_d = 0,25 - 0,5$  — ринок олігопольний;

якщо  $K_d = 0,5 - 0,75$  — ринок монополістичної конкуренції;

якщо  $K_d = 0,75 - 1$  — ринок конкурентний.

Визначені основні напрямки створення нових і вдосконалення відомих індексів і коефіцієнтів, що застосовуються для діагностики стану ринкової конкуренції, взаємопов'язані та тісно взаємодіють. Так, розробка нових статистичних та аналітичних показників ринкової влади ґрунтується на аналізі та модифікації існуючих методів оцінки концентрації ринку. Модифікація коефіцієнтів, у свою чергу, може враховувати як можливість статистичних відхилень величини від її середнього значення, так і базуватися на визначенні і дослідженні економічних закономірностей та явищ.

Результати проведеного аналізу різних напрямків визначення рівня концентрації ринку наведені в таблиці.

Таблиця

**Результати розрахунку індексів і коефіцієнтів концентрації за даними ринку промисловості будівельних матеріалів Полтавської області**

Номер індексів і коефіцієнтів відповідно з формулою їх розрахунку	Значення індексів та коефіцієнтів для 2003 року та їх інтерпретація	Значення індексів та коефіцієнтів для 2004 року та їх інтерпретація	Динаміка концентрації ринку
(3)	0,8811 — конкурентний ринок	0,7477 — монополістична конкуренція	підвищення концентрації
(4)	0,4369 — монополістична конкуренція	0,5719 — олігопольний ринок	підвищення концентрації
(5)	0,5635 — монополістична конкуренція	0,3090 — олігопольний ринок	підвищення концентрації
(6)	0,6587 — монополістична конкуренція	0,5118 — монополістична конкуренція	підвищення концентрації
(9)	0,5334 — монополістична конкуренція	0,3795 — олігопольний ринок	підвищення концентрації

За даними експертних оцінок ринок промисловості будівельних матеріалів Полтавської області прямує до олігопольного, основну частину якого займають ВАТ "Керамік" (м. Полтава), Лубенський комбінат будматеріалів і КПБФ "Приватбуд" (м. Кременчук). Запропонований щодо першого напрямку визначення рівня концентрації ринку коефіцієнт ентропії змінюється нелінійно відносно змін ринкових часток підприємств, саме це й ускладнює інтерпретацію отриманих результатів. Індекси і коефіцієнти другого та третього напрямків більш реально відображають стан ринку і є продовженням ряду аналітичних і статистичних показників ринкової влади.

Вибір методу діагностики стану ринкової конкуренції залежить від об'єкта дослідження, але перевагу слід віддавати аналітичним показникам, які мають чітке економічне значення та логічне математичне обґрунтування. Їх наповнення статистичним змістом та порівняння з загальновідомими коефіцієнтами розрахунку ступеня концентрації ринку дасть можливість сформулювати на підприємстві комплексну методику визначення ринкової структури.

Комплексне застосування аналітичних та статистичних показників ринкової влади є важливим індикатором як для цілей державного регулювання окремих ринків, так і для стратегії й політики роботи окремих підприємств на цих ринках.

**Література:** 1. Азоев Г. Л. Конкуренция: анализ, стратегия и практика. — М.: Центр экономики и маркетинга, 1996. — 206 с. 2. Гришанин Б. А. Математика и кибернетика в экономике. Словарь-справочник. — М.: Экономика, 1975. — 674 с. 3. Дробитько Н. А. Методи діагностики стану ринкової конкуренції // Науковий вісник ПУСКУ. — 2005. — №1(15). — С. 84 – 90. 4. Светуньков С. Г. Экономические методы прогнозирования спроса. — М.: Изд. МГУ, 1993. — 462 с. 5. Системный курс экономической теории. Микроэкономика. Макроэкономика: Учебное пособие / Под ред. В. А. Петрищева. — СПб.: Лениздат, 1998. — 150 с.

УДК 330.1

Исанин П. А.

## КАТЕГОРИЯ ТРУДА В СМЫСЛОВОМ ПОЛЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА

*The article is devoted to the assertion of the category of labour as the most important socio-economic category for evolution of society.*

Вопрос о развитии человеческого общества является одним из основных в философии. Современный этап развития науки, дифференциации научного знания выдвигают философию на острие познания, отводя ей роль исследователя наиболее универсальных свойств мира, превращая ее в подобие некоего путеводителя всех прочих гуманитарных наук.

Учитывая основополагающую роль экономической стороны жизнедеятельности общества по отношению ко всем остальным сторонам, автор полагает целесообразным при исследовании этого вопроса использовать научный аппарат экономической теории. Классическими при таком подходе считаются исследовательские усилия К. Маркса и Ф. Энгельса, которые будут приниматься за отправную точку в данном исследовании.

Для разрешения вопроса об источниках развития человеческого общества необходимо найти такой его элемент, который бы являлся коренным источником существования и развития как всего общества, так и его отдельных членов, существовал всегда, отражал движение общества в истории, был его деятельной характеристикой.

Итак, какая сторона жизнедеятельности общества может считаться основной? Исторически первой была **экономическая**.

Стаття надійшла до редакції  
12.10.2005 р.

© Исанин П. А., 2005

На заре становления человеческой цивилизации, в эпоху первобытного общества, у человека просто не оставалось времени ни на что иное, как экономически обеспечить свое существование. Более того, он в силу своего недостаточного развития был просто не способен заниматься чем-либо еще. Охота и собирательство, как древнейшая экономическая деятельность, — вот первое занятие *homo sapiens*. Но и сейчас экономическая жизнь дает основу для всякой разной активизации общества. Иначе говоря, "люди в первую очередь должны есть, пить, иметь жилище и одеваться, прежде чем быть в состоянии заниматься политикой, наукой, искусством, религией и т. д." [1, с. 179].

Возникает вопрос: какая сторона экономической деятельности является базовой? Что позволяет иметь вышеозначенные "экономические основы"? Труд. Исторически первой экономической активностью человечества был **труд**. И только с развитием самого труда, совершенствованием его составляющих появляются такие виды экономической деятельности, как торговля, коммерция, ростовщичество проч. Однако и сейчас подавляющее большинство населения тратит львиную часть своего времени на занятие трудом. То есть на сегодня трудовая деятельность — это основной вид экономической активности населения.

Таким образом, именно трудом созданы все материальные, а с его помощью — и нематериальные, достижения современной цивилизации. Он (труд) является основной деятельностью общества на протяжении всего его существования, и кроме этого труд и только труд создал само общество. Любой объект характеризуется действием. Так, общество может быть охарактеризовано трудом. Поэтому более глубокое исследование труда для раскрытия сущности процесса развития общества приобретает все большее значение, так как труд выступает в итоге основной деятельной стороной жизни общества.

Тем не менее современная наука упорно сторонится этого вопроса. Еще Конфуций и Каутиль в V веке до н. э. считали, что труд формирует богатство [2, с. 17, 19]. Почему же трудовая теория стоимости недостаточно рассматривается современной экономической наукой? Ответ на этот вопрос пытается найти профессор Г. М. Григорян [3]. Попробуем и в этой статье ответить на него, воспользовавшись услугами исторического подхода к решению данного проблемного вопроса.

Проследим появление основы современной группы западных школ — неоклассической экономической теории. Несмотря на свое красноречивое название, неоклассика полностью отвергла идеи классиков, позаимствовав только категоричный аппарат, идею рынка, которая была описана еще древними греками, в то время как все остальное было просто отброшено. Даже само ядро — трудовая теория стоимости — было заменено теорией предельной полезности маржиналистов.

Марксизм же является одним из уникальнейших вариантов развития классической политической экономии. Философ Карл Маркс использовал в своих научных изысканиях *принципы материалистической диалектики*. Диалектика — одна из самых прогрессивных частей гносеологии — более не имела настолько успешного и органичного применения практически ни у кого из известных ученых-экономистов. Кроме того, после К. Маркса и немецкой классической школы философии диалектика не получила сколько-нибудь значительного, "коренного" развития. Почему? Почему учение о потребительной стоимости, которому К. Маркс отводит всего несколько страниц из всех своих многотомных работ, вследствие его простоты и понятности даже неискушенному читателю, приобрело статус целой школы — маржиналистской, которая в итоге сформировала всю современную западную экономическую науку? Наконец, почему в современных западных (в частности, в американских) экономических вузах студенты имеют лишь общее представление о методе научного исследования, а их усилия сосредоточены на математических расчетах, которые настолько сложны, что порой сами преподаватели затрудняются разъяснить их назначение и смысл [4, с. 107]?

Вновь обратимся к истории. Не случайно *марксизм* и *маржинализм* возникли практически одновременно (судя по печатным работам, экономическая теория Маркса сформирована приблизительно на 20 лет раньше маржиналистской [5, с. 71 – 73]).

Это не реакция друг на друга. Это реакция на исторические условия развития экономической системы общества. Конкурентная борьба, жажда прибыли, развитие производительных сил при одновременном застое в формировании соответствующих им производственных отношений, цикличность развития капиталистической экономики — все это привело к повышению социальной напряженности в обществе. Начиная с 40-х гг. XIX ст. обостряется социальная борьба в форме стачек, революций и пр. Все это поставило новые проблемы перед экономической наукой, решение которых и привело к отказу от идей процветающей тогда классической политической экономии. Во-первых, необходимо было исследовать глубинные причины экономических кризисов, во-вторых, исследовать рынок, поведение человека на нем, вопросы ценообразования, взаимосвязи спроса-предложения и т. д. для того, чтобы позволить рынку, капиталистической системе вообще и дальше нормально функционировать. Это объективные условия возникновения двух противоположных экономических учений, занимавших умы миллионов.

Возникнув независимо и почти одновременно, эти учения вот уже более века находятся в состоянии противоборства, отстаивая в действительности интересы различных социальных классов. В этом смысле научное учение марксизма можно считать социальным в том плане, что оно поддерживает класс наемных работников, оставаясь при этом научным, в то время как маржинализм стал только предшественником экономической теории класса собственников на средства производства. По мнению автора, неоклассическая *экономическая наука решает две основных задачи*. С одной стороны, она исследует "насуточные" функциональные закономерности в экономической жизнедеятельности общества с целью повышения экономической эффективности хозяйственной деятельности экономических субъектов — фирм. Иначе говоря, исследует способы обогащения. С другой же стороны, за отказом от исследования глубинных социально-экономических закономерностей развития общественного производства кроется отказ от научного подхода. Западная экономическая наука по своему предмету является наукой прикладной (как, что и сколько производить в рыночных условиях интересует только предпринимателя). Однако любая прикладная наука основана на соответствующих ей "теоретических" науках. Неоклассическая же наука выглядит "наукой в себе", отрицая и игнорируя все, что не касается того, "как, что, сколько производить".

Нельзя не отметить идей Ф. Энгельса о роли и месте категории труда в жизнедеятельности человеческого общества. В работе "Роль труда в процессе превращения обезьяны в человека" он пишет: "Труд — источник всякого богатства... наряду с природой, доставляющей ему материал, который он превращает в богатство. Но еще и бесконечно большее, чем это. Он — первое условие всей человеческой жизни, и притом в такой степени, что мы в известном смысле должны сказать: труд создал самого человека" [1, с. 69]. Это норечивое высказывание хорошо подчеркивает значение труда для развития человека (а после увидим, что и всего общества).

Рассмотрим утверждение Энгельса о том, что труд имел влияние на формирование самого *homo sapiens*. Для этого отделим труд от физического понятия "работа" следующим образом. Труд — сознательная орудийная деятельность по созданию предметов, ранее в природе не существовавших. Но этого мало, ибо тогда получается, что предок человека не мог трудиться, так как не имел возможности сознательно подойти к этому труду. Основное отличие труда от работы заключается в создании орудий труда. Это доступно пока только человеку. А уже при дальнейшем развитии категории труда появляется его характеристика, как осознанной деятельности, которая становится основной его отличительной характеристикой.

Труд — первейший источник существования и развития человека. Человек развивается, преодолевая условия внешней среды, обеспечивая воспроизводство себя и рода, удовлетворяя свои потребности. Все это осуществляется с помощью трудовой деятельности. В процессе труда создается материальная среда между человеком и природным миром, так называемая,

"вторая природа": производятся вещные условия существования и воспроизводства человека, удовлетворения его потребностей. В процессе труда происходит не только развитие орудий труда, но и развитие самого человека. Приобретение новых навыков, умений, усовершенствование орудий труда, качественное расширение номенклатуры продуктов труда приводят в итоге к освоению новых знаний, развитию мышления. Все современные блага человеческой цивилизации, еще недавно бывшие объектами творчества писателей-фантастов, стали доступны только благодаря труду.

Труд в процессе своего развития оказал также неоспоримое влияние и на социальную жизнь человека.

Вновь обратимся к истории, к периоду первобытной общины. Развитие орудий труда настолько повысило его производительность, что человеку стал доступен частный труд. Труд семьи (а впоследствии и одного индивида) смог обеспечить самовоспроизводство жизни. При этом ряд отличий частного труда, как-то: личная заинтересованность, соревновательный характер и отсутствие прямого контроля — в условиях неразвитых средств и методов организации производства позволил ему быть более эффективным, нежели коллективная или общественная форма труда. Появляется частная собственность как форма проявления частного труда. Создается ситуация, когда влиятельный частный интерес обуславливает развитие общества, влияет на него так значимо, что ставит в зависимость от себя и само существование данного общества. Появляется государство как связующее звено между ними, как регулятор частного интереса по отношению к общественным потребностям. Организуется институт рабства как результат общественного разделения труда, обособления умственного труда. И все это породило развитие труда.

Дальнейший генезис труда выводит развитие общественного производства на качественно новый уровень, когда труд раба в силу ряда причин становится экономически неэффективен. Происходит переход к феодализму, затем, после рождения наемного труда, — к капитализму. Как видим, каждая последующая формация создает новые условия труда, повышает заинтересованность работников физического труда в самом процессе труда и понижает их интерес в социальных волнениях. Безнадежно отстающие темпы роста богатства вышеуказанных работников от темпов роста богатства представителей умственного труда тем не менее достаточны для сохранения статус-кво. Однако в XX веке наемные работники начинают активно заниматься и умственным трудом. Цепи ограничения переводятся с экономической на идеологическую и научную почву. Формируется регрессивное массовое сознание: политика, идеология и даже наука строятся таким образом, чтобы обеспечить наиболее длительное и безболезненное функционирование капиталистического способа производства.

При этом все эти тысячелетия сохранялось господство частного труда над общественным, частного интереса над социальным. Такая ситуация сохраняется и сегодня, несмотря на неблагоприятные условия исторической эпохи. Глубочайшая дифференциация, разделение труда, науки; усложнившиеся в ходе своего развития и как средства производства в целом, так и как отдельных орудий труда, делают частный наемный труд не только и не столько социально, сколько экономически неэффективным. Решающим становится системный эффект общественного труда, когда система больше простой суммы ее элементов.

Сейчас в экономически развитых странах люди, занятые индивидуальным трудом (как правило, это мелкие предприниматели и фермеры), находятся под социальной защитой государства. Так называемый "мелкий бизнес" способен выживать самостоятельно только в сфере услуг, и то только в следствие того, что сфера производства услуг отстает в своем развитии от сферы производства материального. Интернационализация производственных циклов в развитых странах, глобализация их экономик приводят коллективные формы труда, которые уже больше полувека экономически более эффективны, чем индивидуальный труд, к их общественному содержанию. Процесс труда достигает такой массовости, таких крупных форм, что част-

ная собственность на средства производства уже не способна обеспечить его эффективное функционирование. Требуются капиталы, исчисляемые десятками миллионов долларов, свободно действующие на разных континентах. Требуется общественная собственность на средства производства, адекватная современному общественному труду.

Но, несмотря на это, содержательно уже то, что общественный труд еще формально остается частным наемным трудом. Это весьма ограничивает в развитии труд и общественное производство в целом. Владельцы наемного труда используют множество развитых сверх меры мотивационных и стимулирующих техник, но форма труда остается неизменной: частный наемный труд, обеспечивающий развитие крупной капиталистической собственности.

В качестве итога подчеркнем, что труд с философско-экономической стороны — это отношение человека к природе и форма развития и становления человека, в то же время — источник этого развития. Такой подход при анализе категории труда предоставит возможность выйти на качественно новый уровень при исследовании социально-экономических закономерностей развития человеческого общества, позволит найти источники противоречий, препятствующих дальнейшему развитию общества, повысить социальную, а значит, и экономическую эффективность современной системы хозяйствования как Украины, так и любой другой страны.

Как видим, на современном этапе развитие категории "труд" обнажает новые противоречия, которые требуют глубокого и тщательного изучения. Это позволит как избежать множества противоречий, так и максимизировать эффективность экономического развития всего общества и его отдельных членов.

**Литература:** 1. Маркс К. Избранные произведения. В 3-х т. Т. 3. / К. Маркс, Ф. Энгельс. — М.: Политиздат, 1985. — 640 с. 2. Юхименко П. І. Історія економічних учень: Навч. посібник / П. І. Юхименко, П. М. Леоненко. — К.: Знання-Прес, 2001. — 516 с. 3. Григорян Г. М. Категория труда и ее метаморфозы в экономической науке // Социальная экономика. — 2004. — №1 — 2. — С. 51 — 72. 4. Богаевская О. Об американской экономической науке и образовании // МЭМО. — 2002. — №10. — С. 106 — 109. 5. Григорян Г. М. Политическая экономия: принципы обновления и развития. — Харьков: Изд. ХГЭУ, 2000. — 388 с.

Стаття надійшла до редакції  
05.09.2005 р.

УДК 519.685

**Говорова З. В.**

## ЗАДАЧИ ЦЕЛЕНАПРАВЛЕННОГО ФОРМИРОВАНИЯ УСЛОВИЙ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ

*In the process of enterprises reforming and reconstruction the problem of forming the managerial decisions surely arises. In the given article the tasks of organization development management and planned decisions undertaking support are discussed. The proves of corresponding properties and theorems are presented.*

В процессе реформирования и реконструкции предприятий неизбежно возникает проблема формирования управленческих решений. В данной работе обсуждаются задачи управления развитием организаций, разработаны модели и алгорит-

мы типовых задач, поддержки принятия плановых решений, приведены доказательства соответствующих свойств и теорем [1 – 3].

Предлагаемые модели и алгоритмы существенно расширяют основные возможности системы поддержки принятия решений, а приведенные методы решения типовых задач в значительной мере помогают в согласовании плановых решений и координации решений локальных задач.

К классу задач системной оптимизации относятся задачи, в которых возникает проблема выбора не только значений неизменных переменных, но и параметров модели, включая элементы матрицы коэффициентов и значения правых частей ограничений [4; 5].

К этому классу относятся, например, задачи перспективного планирования, формально представленные в виде:

$$\begin{aligned} \Phi &\geq \Phi^{min}; & (1) \\ \Phi &= D \times x; & (2) \\ A \times x &\leq B; & (3) \\ x^{min} &\leq x \leq x^{max}; & (4) \\ A &\in F_A; & (5) \\ B &\in F_B. & (6) \end{aligned}$$

Здесь  $x$  есть  $n$ -мерный вектор вводимых мощностей,  $\Phi$  —  $l$ -мерный вектор продуктов отрасли,  $\Phi^{min}$  — вектор потребностей,  $D$  — матрица  $l \times n$  удельных коэффициентов удельных расходов ресурсов,  $F_A$  и  $F_B$  — области возможных значений параметров модели.

Ограничения (1), (2) определяют потребности в продукции отрасли на перспективу. Ограничение (3), описывающее возможности отрасли, может сильно варьироваться как за счёт дополнительных поставок ресурсов (вектор  $B$ ), так и за счёт влияния научно-технического прогресса (матрица  $A$ ).

Уточним особенности рассматриваемого класса задач. Основной особенностью является наличие целевой установки в форме траектории наиболее предпочтительных решений в пространстве продуктов  $\Gamma_\Phi$  или/и в пространстве мощностей  $\Gamma_x$ :

$$\tilde{A}_O(\lambda) \left\{ \hat{O} / \hat{O}_j = y_j(\lambda), j=1, 2, \dots, l \right\}; \quad (7)$$

$$\tilde{A}_X(\lambda) \left\{ \hat{O} / \hat{O}_j = x_j(\lambda), j=1, 2, \dots, l \right\}. \quad (8)$$

В этом случае задача поиска решения, наиболее близко по траектории к желаемому  $\Phi^{min}$ , сводится к следующей задаче математического программирования.

**Задача 1**

$$\lambda \rightarrow \max, \quad (9)$$

$$\Phi \in \Gamma_\Phi(\lambda), \quad (10)$$

где параметр  $\lambda$  характеризует степень приближения к цели, причём на  $\Phi$  накладываются дополнительные ограничения.

В дальнейшем будем рассматривать ситуацию, когда траектория  $\Gamma(\lambda)$  задана в кусочно-линейном виде (в виде ломаной) с узлами в точках  $s = 1, 2, \dots, m$ :

$$\Gamma_\Phi(\lambda) = \{ \Phi | \Phi = \Phi^{s-1} + \lambda_s \times (\Phi^s - \Phi^{s-1}), \lambda = \lambda + \lambda_s, \lambda_s \in [0, 1] \}. \quad (11)$$

Второй особенностью рассматриваемого класса задач является специальный вид областей  $F_A, F_B$  возможных значений элементов матрицы  $A$  удельных расходов ресурсов и вектора  $B$  ресурсов. Конкретизируем эти области. Заметим, что каждый столбец  $\bar{a} = (a_{1,i}, \dots, a_{m,i})$  матрицы  $A$  имеет смысл коэффициентов удельных расходов ресурсов  $i$ -ой технологии, где под технологией имеется в виду комплекс оборудования, обеспечивающий производство конечного продукта. В связи с этим исключение какой-либо технологии из плана не влияет на значение технико-экономических показателей остальных технологий. Тогда естественной является следующая гипотеза.

**Гипотеза 1.** Области возможных значений параметров  $a_i$  различных технологий не зависят друг от друга. Иными словами, область возможных значений элементов матрицы  $A$  имеет вид:

$$F_A(A) = \{ A | A = \{ \bar{a}_i | i = 1, \dots, n \} \& \bar{a}_i \in S_i, i = 1, \dots, k_i \}. \quad (12)$$

В зависимости от того, учитывается НТП на уровне укрупнённых технологий или на уровне конкретных технологий, области  $S$  будут иметь различный вид:

$$S_i = \{ \bar{a}_i^1, \dots, \bar{a}_i^j, \dots, \bar{a}_i^{k_i} \}; \quad (13)$$

$$S_i = \left\{ \bar{a}_i | \bar{a}_i = \sum_{j=1}^{k_i} \gamma_j^i \times a_j^i, \gamma_j^i \in [\underline{\gamma}_j^i, \bar{\gamma}_j^i] \right\} j=1, \dots, k_i, \gamma_j^i \geq 0, \sum_{j=1}^{k_i} \gamma_j^i = 1 \}. \quad (14)$$

Условие (13) соответствует выбору технологий  $i$ -ого типа из дискретного набора  $k_i$  конкурирующих между собой технологий  $\bar{a}_i^j$ .

Таким образом, условие (14) описывает учет возможностей инновационных мероприятий и НТП на уровне конкретных технологий. Оно (14) соответствует выбору из области возможных значений укрупнённых технологий, образуемых комбинацией конкретных технологий и с различными долями  $x_i$  использования. Область  $F_B$  возможных значений вектора правых частей ограничений определяется ограничениями вида:

$$B = B^0 + \Delta B; \quad (15)$$

$$B \geq B^{min}; \quad (16)$$

$$\sum_{p=1}^m a_p \times \Delta B_p = \Delta K. \quad (17)$$

Эти условия содержательно означают возможность перераспределения имеющихся в наличии ресурсов  $B^0$  и распределение дополнительно выделенных средств  $\Delta B$  (в денежном исчислении) по статьям расходов. Параметры  $a_p$  имеют смысл удельных капиталовложений в приобретения или производстве ресурса  $p$ -го типа, например, в добычу топлива, необходимого для электростанций.

Заметим, что в реальных условиях при планировании на перспективу дефицит ресурсов по отношению к запросу обычно составляет 20 – 30%. В этих условиях может стать существенной зависимость удельных капиталовложений в добычу ресурсов  $a_p$  от объёмов поставок ресурсов  $\Delta B_p$ , то есть

$$\alpha_p = \alpha_p(\Delta B_p), p = 1, \dots, m. \quad (18)$$

На практике обычно ограничиваются линейным приближением:

$$\alpha_p = \alpha_p^0 + \delta_p(\Delta B_p), \quad (19)$$

где

$$\delta_p = \frac{\partial \alpha_p(\Delta B_p)}{\partial (\Delta B_p)} \geq 0. \quad (20)$$

В случае, если из общего количества ресурса  $R$  (в денежном исчислении) часть средств  $\Delta K_{н}$  расходуется на научные исследования и опытно-конструкторские работы, имеют место ограничения:

$$R = \Delta K + \Delta K_{н}; \quad (21)$$

$$\Delta K_H = \sum_{i=1}^n f_i \bar{a}_i. \quad (22)$$

Величина  $f_i(\bar{a}_i)$  имеет смысл затрат на НИОКР по  $i$ -й технологии.

В случае, если учитывать средства  $\Delta K_{ip}$ , необходимые для производства различного оборудования, нужной отрасли, то есть средства, выделенные на развитие машиностроения, добавляется ограничение:

$$\sum_{i=1}^n \delta_i \times x_i^{max} \leq \Delta K_M, \quad (23)$$

где  $\delta_i$  имеют смысл удельных капиталовложений в производство оборудования по  $i$ -ой технологии.

Исследуем основные свойства задачи 1. Будем предполагать, что траектория обладает рядом естественных свойств.

**Гипотеза 2.** Если в условиях задачи 1 точка  $\Gamma(\lambda_1)$  траектории допустима, то допустима и любая точка траектории с меньшим значением параметра  $\Gamma(\lambda_2)$ , где  $\lambda_2 < \lambda_1$ .

**Свойство 1.** В условиях гипотезы 2 решение задачи 1 сводится к решению последовательности задачи 2 для нескольких линейных отрезков кусочно-линейной траектории.

#### Задача 2

$$\lambda \rightarrow \max; \quad (24)$$

$$x = x^{s-1} + \lambda \times \Delta x^{ud}; \quad (25)$$

$$\Delta x^{ud} \in \hat{X}^{ud} = \{x / D \times x = \Phi^s - \Phi^{s-1}\}; \quad (26)$$

$$x^{s-1} \in X^{s-1} = \{x / D \times x = \Phi^{s-1}\}; \quad (27)$$

$$A \times x \leq B; \quad (28)$$

$$x \geq 0; \quad (29)$$

$$A \times x \leq B; \quad (30)$$

$$B \in F_B. \quad (31)$$

**Свойство 1** позволяет решать исходную задачу 1 в пространстве фазовых переменных  $X$ , а результаты решения представлять для анализа ЛПР (лицу, принимающему решение) в категориях показателей  $\Phi$ .

Введём обозначения, удобные для описания перемещения вдоль траектории. Пусть

$$B_p^H = \sum_{i=1}^n a_{p,i} \times x_i^{s-1}; \quad (32)$$

$$\Delta B_p^{ud} = \sum_{i=1}^n a_{p,i} \times x_i^{ud}, \quad (33)$$

где  $B_p^H$  и  $\Delta B_p^{ud}$  — запрос ресурсов в начальной точке траектории  $x^{s-1}$  и при переходе из  $x^{s-1}$  в точку идеала  $x^s + \Delta x^{ud}$  ( $\Delta x^{ud} = x^s - x^{s-1}$ ).

Тогда показатель дефицитности  $\lambda_p$  ограничения, соответствующего ресурсу  $p$ -го вида, будет равен отношению имеющегося в наличии ресурса  $B_p^H$  к запросу ресурса, необходимо для перехода из точки траектории  $x^{s-1}$  в точку  $x^s + \Delta x^{ud}$ . Показатель дефицитности  $\lambda_p$  задается соотношением:

$$\lambda_p = \frac{B_p^H - B_p^{ud}}{\Delta B_p^{ud}}. \quad (34)$$

**Определение 1.** Ограничения с минимальным уровнем дефицитности будем называть существенными. Множество существенных ограничений обозначим:

$$P^0 = \{p_o / \lambda_{p_o} = \min \lambda_p\}. \quad (35)$$

**Определение 2.** Ограничения будем называть сбалансированными на уровне  $\lambda$ , если они имеют одинаковый показатель дефицитности, равный  $\lambda$ . Множество сбалансированных на уровне  $\lambda$  ограничений обозначим:

$$P^\lambda = \{p / \lambda_p = \lambda\}. \quad (36)$$

Отметим, что, если траектория задана в фазовом пространстве  $X$ , то есть когда  $x^{s-1}$  и  $\Delta x^{ud}$  фиксированы, имеет место свойство, согласно которому степень достижения цели  $\lambda^*$  равна показателю дефицитности существенных ограничений, то есть ограничений с наиболее дефицитными ресурсами.

**Гипотеза 3.** Движение вдоль траектории в сторону увеличения параметра траектории при фиксированных значениях элементов  $A$  (в отсутствии НТП) требует дополнительных затрат ресурсов (то есть  $\Delta B_p^{ud} > 0$ ).

**Свойство 2.** При изменении параметров  $B$  и  $A$ ,  $B = B^0 + \Delta B$ ,  $A = A^0 + \Delta A$  изменения показателя дефицитности  $p$ -го ограничения определяются выражением:

$$\Delta \lambda_p = - \frac{-\Delta B_p + \sum_{i=1}^n \Delta \alpha_{p,i} \times (x_i^{s-1} + \lambda_p \times \Delta x_i^{ud})}{\Delta B_p^{ud} + \Delta(\Delta B_p^{ud})}. \quad (37)$$

**Следствие 1.** При изменении элементов  $A$  и  $B$  от  $A^0, B^0$  до  $A^0 - \Delta A, B^0 + \Delta B$  необходимым и достаточным условием возрастания показателя дефицитности  $\lambda_p$  ограничения, соответствующего ресурсу  $p$ -го вида, является условие:

$$\Delta B_p - \sum_{i=1}^n \Delta \alpha_{p,i} \times (x_i^{s-1} + \lambda_p \times \Delta x_i^{ud}) > 0. \quad (38)$$

**Следствие 2.** Чувствительность показателя дефицитности  $p$ -го ограничения к изменению параметров  $B$  и  $A$  определяется выражением:

$$\begin{aligned} \frac{\partial \lambda_p}{\partial B_q} &= 0, p \neq q, \quad \frac{\partial \lambda_p}{\partial B_p} = \frac{1}{\Delta B_p^{ud}}, \\ \frac{\partial \lambda_p}{\partial a_{q,i}} &= 0, q \neq p, \\ \frac{\partial \lambda_p}{\partial a_{p,i}} &= - \frac{x_i^{s-1} + \lambda_p \times x_i^{ud}}{\Delta B_p^{ud}}. \end{aligned} \quad (39)$$

Доказательство следствия 2 вытекает непосредственно из формулы (34) (так как  $\Delta B_p^{ud} > 0$ ).

**Определение 3.** Будем говорить, что область  $F_B$  возможных значений компонент вектора  $B$  допускает комплексные поставки ресурсов при некотором фиксированном значении  $A^*$  параметра  $A$ , если существует такой вектор  $B^* \in F_B$ , что все ограничения будут сбалансированы на одном уровне. Соответствующие поставки ресурсов (вектор  $B$ ) будем называть комплексными.

**Свойство 3.** Пусть множество ограничений  $P$  сбалансировано на уровне  $\lambda_1$ , то есть  $P = P^{\lambda_1}$ . Для того, чтобы при изменении параметра  $B$  от  $B^0 + \Delta B$  ограничения из  $P$  остались сбалансированными, то есть  $P = P^{\lambda_2}$ , где  $\lambda_2$  — новый уровень сбалансированности, необходимо и достаточно, чтобы выполнялись условия:

$$\lambda_2 - \lambda_1 = \frac{\sum_{p \in P} \alpha_p \times \Delta B_p}{\sum_{p \in P} \alpha_p \times \Delta B_p^{ud}}; \quad (40)$$

$$\Delta B_p = (\lambda_2 - \lambda_1) \times \Delta B_p^{ud}, p \in P. \quad (41)$$

Таким образом, описанные механизмы целенаправленного формирования условий развития (модели и методы системной организации), а также основные алгоритмы, используемые в процедурах, помогают сформировать комплексные планы развития распределённых организационных систем промышленных предприятий. Приведенные методы решения типовых задач существенно поддерживают согласование плановых решений, координируют решение локальных задач.

**Литература:** 1. Акофф Р. Планирование будущего корпораций. — М.: Прогресс, 1985. — С. 10 – 12. 2. Ансофф И. Стратегическое управление. — М.: Экономика, 1989. — С. 8 – 9. 3. Бауэр Р. Управление инвестиционным проектом / Р. Бауэр, Э. Коллар, В. Тан. — М.: ИНФРА-М, 1995. — С. 20 – 21. 4. Бурков В. Гибкие системы организационного управления / В. Бурков, Н. Поалис, Э. Трасаускас. — Вильнюс: Минтис, 1990. — С. 30 – 32. 5. Бутковский А. Г. Характеристики систем с распределёнными параметрами. — М.: Наука, 1979. — С. 5 – 6.

Стаття надійшла до редакції  
14.07.2005 р.

УДК 658.114.3

Черпак А. Є.

## ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОТРИМАННЯ ІНТЕРЕСІВ АКЦІОНЕРІВ: ТЕОРІЯ ПОВЕДІНКИ АКЦІОНЕРА

*The article is devoted to the actual problems of shareholders' rights observance under the process of corporative management. The author investigates the theoretical bases of interaction between subjects of corporative interrelations and offers her own conception of balancing their interests. In the article the necessity of bringing into the economic theory the category of "corporate interests market" is grounded and the theory of shareholders' behaviour on the market is developed.*

Унаслідок особливостей проведення приватизації в Україні склалися основні засади інсайдерської економіки в корпоративному секторі господарювання. Так, інсайдерам належить 61,5% статутних фондів середніх підприємств, які функціонують у формі акціонерних товариств [1, с. 36].

Однак, в Україні, на відміну від інсайдерських систем корпоративного контролю, які преважують в континентальній Європі, Японії, нерозвинута інсайдерська система корпоративних відносин базується на масі дрібного капіталу та незначній кількості великого капіталу окремих інсайдерів, що в поєднанні з недосконалістю чинного законодавства і нерозвинутим контролем за його дотриманням призводить до пограння прав та інтересів дрібних акціонерів і держави. Найбільш характерними інсайдерські системи контролю є для акціонерних товариств базових галузей економіки — ресурсних, металургійних тощо, — органи управління яких характеризуються непрозорістю внутрішньою структурою, "клановою" системою управління та прийняття рішень [2, с. 94].

Проблемі узгодженості інтересів різних зацікавлених осіб у процесі управління акціонерними товариствами присвячено

чимало робіт як зарубіжних, так і вітчизняних науковців, а саме: В. М. Багацького, О. М. Вінник, О. А. Воловик, Г. В. Назарової, О. С. Семенова, Ю. С. Сізова, З. Є. Шершньової та ін.

Метою даної статті є визначення закономірностей поведінки акціонерів щодо забезпечення задоволення власних інтересів та їх збалансування з інтересами інших зацікавлених у діяльності акціонерного товариства осіб.

У процесі дослідження механізмів перерозподілу прав власності на ринках корпоративного контролю автор дійшла висновку, що ринок корпоративного контролю є не тільки механізмом отримання контролю над корпорацією, але його кон'юнктура прямо впливає на кон'юнктуру ринку корпоративних інтересів.

Ринок корпоративних інтересів, як і ринок корпоративного контролю, є абстрактною надбудовою над цілком матеріальним фондовим ринком, на якому на папері оформлюється перехід прав власності на корпорацію. Ринок і корпоративного контролю, і корпоративних інтересів простягається набагато ширше за рамки фондової біржі та самої корпорації: недаремно настільки широким є коло суб'єктів корпоративних відносин, які прямо чи опосередковано можуть впливати на прийняття стратегічно важливих рішень у корпорації, а отже, є суб'єктами корпоративного контролю.

Якщо право власності, а отже і контролю, має свою вартість, продається і купується на ринку корпоративного контролю, то таким же чином інтерес суб'єкта корпоративних відносин має вартість і може продаватися чи купуватися на ринку корпоративних інтересів. Отже, **ринку корпоративних інтересів** — це специфічне економічне явище, як економічна категорія — це сукупність відносин, що виникають у зв'язку з відмовою одного з учасників корпоративних взаємовідносин від реалізації свого інтересу на користь реалізації інтересу іншої зацікавленої особи за певний зиск.

Так, різні суб'єкти корпоративного контролю, в першу чергу акціонери та менеджери, мають власні корпоративні інтереси, тобто зацікавлені в отриманні певних вигод через здійснення контролю над корпорацією. Інтереси у них різні і одночасно не можуть бути реалізовані. Тому кожен суб'єкт корпоративних відносин оцінює свій корпоративний інтерес у певну величину, а під час взаємодії з іншими суб'єктами на ринку корпоративних інтересів визначається, за яку ціну від яких "вигод" він готовий відмовитися.

Саме ця частина вартості інтересу, в задоволенні якої можна відмовитися, і виступає товаром на ринку корпоративних інтересів та продається по певній ціні. Причому, кон'юнктура цього ринку є ситуаційною і основним питанням, яке тут вирішується, постає ціна, за яку певний суб'єкт корпоративних відносин готовий відмовитися від досягнення однієї з поставлених цілей.

Отже, критерієм включення суб'єкта до кола учасника корпоративних відносин в конкретній корпорації виступає його здатність продати свій корпоративний інтерес іншому суб'єкту. Тобто, в основі корпоративного механізму наявна кон'юнктура ринку корпоративних інтересів, яка й є економічним підґрунтям взаємодії суб'єктів корпоративних відносин.

Для прикладу слід проаналізувати механізм реалізації двох протирічних інтересів держави як суб'єкта корпоративних відносин — довгострокові інвестиції та дивіденди. Перш, в довгостроковому періоді, забезпечують нарощування економічного потенціалу, збереження зайнятості населення. Виплата ж дивідендів на державні корпоративні права дозволяє наповнювати доходну частину бюджету в поточному році. Проблемою протиріччя цих двох інтересів держава вирішує шляхом "продажу" певної частини кожного такого інтересу та врівноваження ризику.

Наприклад, для підприємств, у статутному фонді яких частка ДКП складає більше 50%, доводиться норматив дивідендів (25% – 40%), іншим — дозволяється використовувати прибуток для інвестицій [3 – 5]. Різниця між сумою отриманих дивідендів та інвестицій, яка має ситуаційний характер, і буде ціною, за яку держава "продає" свій інтерес у дивідендах на користь інтересу в інвестиціях, і навпаки.

При вертикальному злитті компаній, коли корпорація-покупець розширює свою операційну діяльність на попередні



або наступні виробничі стадії, компанія-ціль фактично продає свій корпоративний інтерес у компанії, що виступає покупцем, за ціну, яку можна виразити в очікуваному синергетичному ефекті.

Якщо в умовах розвинутої ринкової економіки розмір дивідендів та ціна на акції компанії є основними визначальними показниками ефективності політики керівництва компанії та роботи спостережної ради, то в умовах перехідної чи трансформаційної економіки ці показники не можуть бути детермінантами ефективності роботи керівних органів управління корпорації, тому що:

більшість АТ збиткові, або їх фінансова звітність не відображає реальний рівень прибутку, через високий рівень оподаткування;

дивіденди практично не виплачуються, оскільки власність не відокремлена від менеджменту, отже дохід власники отримують через контроль над фінансовими потоками корпорації (інсайдерську ренту).

Особливо яскраво ці проблеми проявляються в діяльності акціонерних товариств, у статутному фондї яких є частка державних корпоративних прав, серед яких в 2001 році збитковими були 63,1%, в 2002 році — 75,8%, в 2003 році — 74,1%. Надходження до бюджету дивідендів на частку держави в статутних фондах акціонерних товариств становили в 2003 році 224 млн. грн., або 1,5% від вартості акцій [6, с. 65].

Така ситуація не може бути визнана задовільною. Її подолання потребує відповідей на запитання:

що робити власникам, які не беруть безпосередньої участі в корпоративному управлінні, насамперед державі та дрібним акціонерам, або банкам, які виступають кредиторами підприємства, чи постачальникам, які мають намір укласти довгострокові контракти з товариством?

які рішення приймає власник щодо задоволення своїх корпоративних інтересів на ринку і яким чином ці інтереси задовольняються?

Тобто, якою може бути поведінка кожної зацікавленої в діяльності АТ особи, зовнішньої по відношенню до товариства і що визначає цю поведінку, крім безпосередньо інтересу? Якими є закони врівноваження цієї поведінки, тобто балансування інтересів акціонерів?

Так, кожна зацікавлена в діяльності акціонерного товариства особа, насамперед акціонер, щодня приймає рішення: брати чи не брати участь, а якщо брати, то яким чином у корпоративному управлінні акціонерним товариством, які ресурси на це спрямувати, наполягати на виплаті дивідендів чи реінвестуванні прибутку в розвиток корпорації.

Узагальнено можна сказати, що рішення суб'єктів корпоративного контролю стосуються вирішення наступних дилемних питань:

активна чи пасивна участь у корпоративному управлінні; витратити чи ні на корпоративний контроль час та гроші; чому віддати перевагу: дивідендам або інвестиціям.

Слід зазначити, що звичайне для практики корпоративного управління в розвинутих країнах із ринковою економікою прийняття акціонером рішення — продавати акції чи залишати їх в портфелі — для умов перехідної економіки не має сенсу. Продати акції внаслідок слабого розвитку фондового ринку практично не можливо, отже, голосувати таким чином проти існуючої політики керівництва компанії в будь-який час і з будь-якого місця акціонери більшості АТ в Україні позбавлені.

Рушійною силою, яка змушує акціонера приступати до вирішення одного з вищезазначених питань, виступає корпоративний інтерес.

В основі формування попиту на ринку корпоративних інтересів є рішення окремих зацікавлених осіб, які мають певні інтереси. Корпоративний контроль має на меті збалансування інтересів різних зацікавлених осіб для розвитку корпорації. Врахування в тій чи іншій мірі визначеного інтересу приносить зацікавленій особі задоволення, тобто підвищує рівень його добробуту. Слід зазначити, що такий показник, як "зміни в добробуті акціонерів", який враховує рівень дивідендів та зміну ринкової вартості компанії, багатьма авторами рекомендується розраховувати для акціонерних товариств [7].

Економічні рішення при виборі інтересів, які будуть враховані в процесі управління акціонерним товариством, диктуються бажанням зацікавленої особи досягнути найбільшого задоволення власних інтересів при різних можливостях впливу на прийняття рішень у корпорації, які вони мають. Ступінь збільшення чи зменшення добробуту даної зацікавленої особи називається задоволенням.

Для точного аналізу поведінки зацікавленої особи необхідно формально описати її цільові настанови, тобто залежність рівня задоволення від ступеня врахування інтересів. Така залежність являє собою функцію задоволення — співвідношення між ступенем врахування інтересів і рівнем задоволення, який досягається при цьому зацікавленою особою:

$$S = f(I_1; I_2; \dots; I_n), \quad (1)$$

де  $S$  — рівень задоволення;

$I_1; I_2; \dots; I_n$  — ступінь врахування інтересів зацікавленої особи.

Задоволення відображає принципний момент у поведінці зацікавленої особи — акціонера, який вибирає той чи інший набір інтересів (ступінь врахування кожного з них). Рівень задоволення є критерієм відбору, який показує, наскільки необхідним є той чи інший об'єкт вибору даній зацікавленій особі за певних умов і в умовах певної моделі корпоративного контролю, а також визначає, чого саме прагне акціонер у даній ситуації.

У кожного акціонера, зацікавленої особи є власний набір інтересів, усвідомлених чи неусвідомлених, взаємовиключних, задоволення яких у певному ступені він очікує в різні моменти часу.

Якщо рівень врахування інтересів акціонерів оцінювати тільки в кількісному виразі, то можна оцінити рівень задоволення різних інтересів із набору кожного акціонера.

У рамках цього підходу автор виходить з припущення, що зацікавлена особа використовує свої повноваження щодо здійснення корпоративного контролю таким чином, щоб отримати максимальне задоволення своїх інтересів:

$$ZS = \sum_{i=1}^n S_i \rightarrow \max, \quad (2)$$

де  $ZS$  — загальний рівень задоволення зацікавленої особи від врахування її інтересів;

$S_i$  — рівень задоволення  $i$ -го інтересу зацікавленої особи;

$n$  — кількість інтересів.

Проте, набір інтересів, який характеризується такими ж параметрами, є і в інших зацікавлених осіб, які також очікують їх повного задоволення, хоча багато з цих інтересів є взаємовиключними й не можуть бути задоволені одночасно. Тому кожна зацікавлена особа щодо кожного інтересу отримує два рівні задоволення: прийнятний та граничний.

*Прийнятний рівень задоволення (NS)* — це сума прийнятних усіма зацікавленими особами рівнів задоволення інтересів певної зацікавленої особи:

$$NS = \sum_{i=1}^n S_i \quad (3)$$

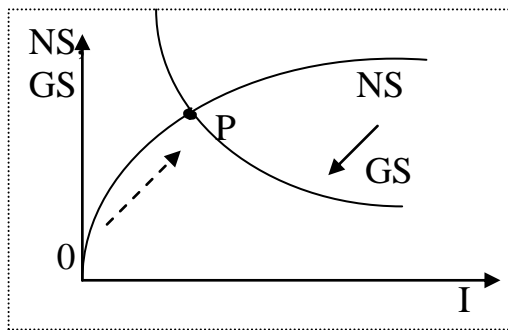
де  $S_i$  — рівень задоволення  $i$ -го інтересу зацікавленої особи;

$n$  — кількість інтересів.

*Граничний рівень задоволення (GS)* — це зміна прийнятного рівня задоволення від набору інтересів певної зацікавленої особи при зміні кількості задоволених інтересів на одиницю:

$$GS = \sum_{i=1}^{n+1} S_i - \sum_{i=1}^n S_i. \quad (4)$$

Тобто, зі збільшенням за згоди інших акціонерів кількості задоволених інтересів певної зацікавленої особи прийнятний рівень задоволення зростає, а граничний — зменшується (рис. 1).



Умовні позначення:  
 - -> дії окремої зацікавленої особи;  
 —> дії інших зацікавлених осіб.

Рис. 1. Прийнятний та граничний рівні задоволення інтересів акціонерів

Як видно з рис. 1, наприклад, і-та зацікавлена особа намагається максимізувати рівень задоволення власних інтересів, водночас, сукупність інших зацікавлених осіб намагається максимально реалізувати власні інтереси, що можливо зробити лише зменшивши прийнятний рівень задоволення певних інтересів і-ої зацікавленої особи. В результаті граничний рівень задоволення і-ої зацікавленої особи зменшується.

Точка перетину функцій прийнятного та граничного задоволення інтересів зацікавленої особи (P) показує точку, в якій досягається балансування інтересів зацікавлених осіб.

Бажання зацікавлених осіб щодо задоволення власних інтересів, у тому числі і за рахунок погнання інтересів інших акціонерів, — безмежні. Але зацікавлені особи в різному ступені можуть впливати на прийняття рішень в акціонерному товаристві, що залежить від кількості належних їм акцій і наявних у його розпорядженні ресурсів (фінансових, часових), а також самої можливості (наприклад, освітнього рівня) здійснювати такий вплив. У результаті, якщо пакет акцій є дрібним, задоволення інтересів акціонера можливе лише в тому разі, якщо ці інтереси співпадають з інтересами найвпливовішої коаліції в органах управління акціонерного товариства. Балансування рівня задоволення цих інтересів є метою корпоративного контролю.

Якщо оцінювати поведінку акціонера з точки зору **якісного складу** інтересів у його наборі, то потрібно зауважити, що за інших однакових умов акціонер надає перевагу такому набору інтересів, врахування яких приносить йому більше задоволення. Певні набори інтересів акціонер може вважати рівноцінними.

*Крива байдужості* — це лінія однакового задоволення, усі точки якої характеризують ступінь врахування в наборі інтересу I та інтересу K, які забезпечують акціонеру один і той же рівень задоволення (S), а саме:  $S = S_0$  (рис. 2). Кожна точка на кривій байдужості відображає однаковий рівень задоволення акціонера.

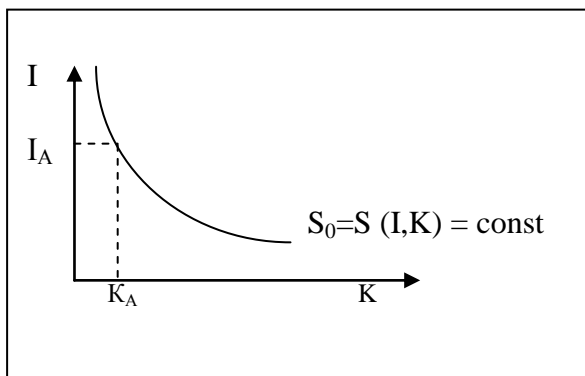


Рис.2. Крива байдужості

Так, наприклад, держава, володіючи 92,86% акцій ВАТ "Укртелеком", базовим нормативом відрахування дивідендів за результатами господарської діяльності підприємства в 2003 році визначила 40% і уповноважила Фонд державного майна на загальних зборах акціонерів голосувати саме за такий рівень відрахувань. Фонд державного майна надав довіреність представити інтереси держави на загальних зборах акціонерів голові правління ВАТ "Укртелеком", інтереси якого, як топ-менеджера компанії, полягають не тільки в забезпеченні наповнення Державного бюджету за рахунок дивідендів, але й в створенні передумов для довгострокового розвитку виробничої бази підприємства, що потребує значних інвестицій у розвиток телекомунікаційних послуг. Тому, на загальних зборах акціонерів голова правління, від імені держави як власника пакета державних корпоративних прав проголосував за зменшення нормативу відрахування дивідендів до 26,53%. У результаті, держава недоотримала 77,1 млн. грн. дивідендів, але ці кошти були інвестовані в розбудову телекомунікаційної мережі, що має принести більші доходи підприємству в майбутньому, адже в 2003 році на кожну гривню витрат ВАТ "Укртелеком" припадало 50 копійок прибутку.

Отже, держава відмовилась від задоволення частини інтересу щодо дивідендів (на 77,1 млн. грн.), натомість задовольнила свій інтерес у підприємстві щодо інвестицій у його розвиток, що відповідним чином відобразилось на зростанні вартості компанії. Крива байдужості в такому випадку показує, що держава, задовольнивши свої інтереси щодо управління ВАТ "Укртелеком", відмовилась від частини інтересу I на користь задоволення в більшому ступені інтересу K.

Щодо побудови кривих байдужості, то варто врахувати, що, по-перше, криві байдужості не перетинаються. По-друге, чим вище розташовані на графіку криві байдужості, тим більшим є задоволення акціонера, тому процес максимізації зацікавленою особою рівня задоволення можливо графічно представити як знаходження на кривій байдужості допустимої точки, максимально віддаленій від початку координат. По-третє, крива байдужості має від'ємний нахил, тому що для збільшення рівня задоволення одного інтересу необхідно відмовитись від частини задоволення іншого при незмінному рівні загального задоволення акціонера.

Враховуючи норми заміщення, можна визначити, який інтерес є менш значущим для акціонера, тобто наскільки акціонер готовий відмовитись від одного інтересу заради більшого задоволення іншого інтересу (рис. 3).

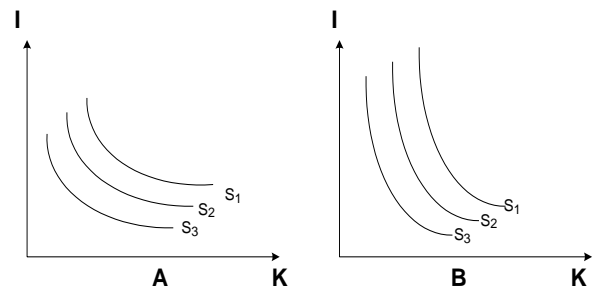


Рис. 3. Конфігурація кривих байдужості залежно від уподобань акціонера

Як видно з рис. 3, акціонер А віддає перевагу задоволенню інтересу I, а акціонер В — інтересу K.

Зважаючи на вищевикладене, автор вважає, що перспективними напрямками подальших розвідок питання забезпечення дотримання інтересів акціонерів та інших зацікавлених осіб у процесі корпоративного управління, має бути дослідження поведінки акціонерів у різних моделях корпоративного контролю.

лю, зокрема, залежно від співвідношення в статутному фонді акціонерного товариства часток різних груп, а також вивчення закономірності поведінки акціонерів відповідно до співвідношення різних ресурсів, наявних у його розпорядженні.

**Література:** 1. Акімова І. Terra incognita українського бізнесу / І. Акімова, О. Кузяків // *Бізнес*. — 2004. — №5. — С. 33 – 36. 2. Розвиток корпоративізму і корпоративних відносин в економіці України / За ред. В. І. Голікова. — К.: Інститут економічного прогнозування, 2002. — 480 с. 3. Базові нормативи відрахування частки прибутку, що спрямовується на виплату дивідендів за результатами господарської діяльності господарських товариств у 2002 – 2003 роках, затверджені Наказом ФДМУ від 19.12.2002 р. №2252. 4. Концепція корпоративно-дивідендної політики держави, затверджена Наказом ФДМУ №9 від 05.04.01. 5. Наказ ФДМУ "Про затвердження форми фінансового плану господарського товариства, у статутному фонді якого більше 50 відсотків акцій належать державі та Методичних рекомендацій щодо порядку складання та погодження (затвердження) річного фінансового плану" від 21.02.2002 №343. 6. Корпоративне управління: сучасний стан та перспективи розвитку // *Державний інформаційний бюлетень про приватизацію*. — 2003. — №4 (128). — С. 61 – 90. 7. Бухгалтерський облік і фінансова звітність — об'єкти фінансового контролю. Методичний посібник. — К.: Атіка, Ельга-Н, 2003. — 304 с. 8. Багацький В. М. Детермінація конфлікту інтересів у корпоративному управлінні // *Вісник Тернопільської Академії Народного Господарства*. — 2002. — №7/1. — С. 75 – 80. 9. Вінник О. М. Публічні та приватні інтереси в господарських товариствах: проблеми правового забезпечення. Монографія. — К.: Атіка, 2003. — 352 с. 10. Воловик О. Загальнокорпоративні інтереси: зміст та ризик забезпечення у корпоративних відносинах // *Право України*. — 2004. — №4. — С. 67 – 70. 11. Рудык Н. Б. Рынок корпоративного контролю: слияния, жесткие поглощения и выкупы долговым финансированием / Н. Б. Рудык, Е. В. Семенова. — М.: Финансы и статистика, 2000. — 456 с. 12. Черпак А. С. Роль корпоративного інтересу в проблематиці корпоративного управління і контролю // *Фінансовий контроль*. — 2003. — №2. — С. 44 – 53. 13. Черпак А. С. Суб'єкти та об'єкти корпоративного контролю в умовах трансформації економіки // *Ринок цінних паперів України*. — 2004. — №1 – 2. — С. 29 – 37.

*Стаття надійшла до редакції  
01.11.2005 р.*

УДК 336.221

**Серебрянський Д. М.**

## **СУТНІСТЬ ПОДАТКУ НА ПРИБУТОК: РЕТРОСПЕКТИВНИЙ АНАЛІЗ ТА СУЧАСНА ДУМКА**

*In the article the eminent foreign and home scholars' basic theoretical views relative to economic essence of profits tax, the expediency of its introduction and economic results of it are considered. On the basis of it the author gives his own point of view as for the essence of profits tax and specifies the main positive and negative aspects of its functioning.*

У сучасних умовах економічний зміст податку на прибуток розкривається двома: він виступає специфічною формою виробничих відносин (суспільний зміст) та є частиною вартості

національного доходу в грошовій формі (матеріальний зміст). З огляду на це, досить активно досліджується проблема визначення сутності податку на прибуток.

Деякі теоретичні думки щодо оподаткування прибутку були присутніми у фінансовій думці ще задовго до його впровадження, зокрема в працях видатних економістів А. Сміта, Д. Рікардо, Д. Міля. Їх висновки щодо запровадження даного податку практично однакові – податок на прибуток веде до загального підвищення цін на товари на суму цього податку. Але такі висновки в сучасних поглядах щодо сутності податку на прибуток є досить узагальненими. Тому загальною метою даного дослідження є визначення сутності даного податку на етапі його впровадження в практику оподаткування та в сучасних умовах становлення національної податкової системи і на основі цього виявлення позитивних та негативних сторін функціонування податку на прибуток.

У сучасній вітчизняній фінансовій думці приділяється чимала увага проблемам оподаткування прибутку підприємств, зокрема такими науковцями, як А. Крисоватий, А. Савченко, М. Свердан, А. Соколовська [1 – 4] та тими науковцями, праці яких аналізуються в даній роботі. Проте в меншій мірі у цих дослідженнях приділяється увага сутності податку на прибуток саме в історичній ретроспективі з паралельним співставленням їх думок із сучасними поглядами на цю проблему.

Аналізуючи праці А. Сміта, в яких розглядається сутність податку на прибуток. М. Алексеєнко вказував: "За налогом на ренту у Сміта следует налог на прибыль или на доход с капитала. В этом доходе две части: проценты, причитающиеся владельцу капитала; другая часть составляет вознаграждения за труд и риск предпринимателя: это вознаграждение не должно быть тронато налогом, потому что иначе предприниматель не в состоянии вести занятие. Поэтому, как скоро устанавливается налог на прибыль, то происходит одно из двух: или прибыль повышается на всю сумму налога и, повышая таким образом цену товаров, падает на потребителей; или, если прибыль остается та же, то предприниматель вознаграждает себя за взятую налогом сумму на счет процентов собственника капитала. Этим путем, значит, облагаются капиталы...". Далі він зазначає: "Поэтому он (податок на прибуток — прим. авт.) падает на потребителя, который в цене товара должен заплатить налог, внесенный торговцем (вообще с некоторой прибавкой, потому что на уплату налога затрачен капитал в обычном смысле слова (avances), который должен принести процент). При этом, если довольно значительный доход не будет соразмеряться с действительной величиною прибыли, а будет падать поровну на всех предпринимателей — сильных и слабых — он поведет к ограничению конкуренции и созданию монопольных цен..." [5, с. 23 – 25].

Звідси випливає, по-перше, в будь-якому випадку підприємці зі своєї кишені частину прибутку віддавати не хоче, а перекладає цю суму на інших суб'єктів. По-друге, однакові умови оподаткування прибутку призводять до створення монополій та гальмування розвитку малого підприємництва. Така точка зору не повинна залишитися поза увагою фінансової науки, оскільки вона має своє раціональне зерно. Отже, з дослідження випливає, що податок на прибуток широко почав впроваджуватись в практику оподаткування на початку ХХ ст., саме в цей період сформувалися найбільші світові монополії, поглинаючи малі підприємства.

У свою чергу Д. Рікардо більш ґрунтовно підійшов до теоретичного аналізу податку на прибуток і визначив, що на даний податок і на результати його впровадження впливає "колебание денежной единицы", тобто, говорячи сучасною мовою, інфляція. Д. Рікардо називає податок на прибуток (мовою оригіналу) Des impost sur les profits та визначає, що прибуток може бути оподаткований прямо – безпосередньо прибуток, і, непрямо – оподаткування предметів, які споживаються працівниками, що, у свою чергу, "... стремится понизить величину прибыли". Д. Рікардо як і А. Сміт приходять до висновку, що податок на прибуток підвищує загальний рівень цін, і, зазначає: "Если же обложит пропорционально все предприятия (податком на прибуток – прим. авт.), то все предметы должны повыситься в цене, и все члены общества, следовательно, будут платить налог посредством уменьшения издержек (depenses)" [5, с. 82 – 83].

Д. С. Міль також був категоричним супротивником введення податку на прибуток, а в разі введення вимагав великих пільг при оподаткуванні прибутку, аргументуючи це тим, що процес отримання прибутку дуже складний і відповідальний. "...хозяин предприятия, который берет на свой страх его (подприємства – прим. авт.) риски и впредь выплачивает издержки производства всем участникам; оно находится в полной зависимости от цены продуктов, окупающих предприятие, и при постоянном колебании этих цен, которое происходит от хаотичного состояния хозяйства, и прибыль постоянно колеблется, может падать до нуля и даже принимать отрицательную величину" [5, с. 124]. Цим обґрунтуванням і вимагає Д. С. Міль великих пільг на користь прибутку.

Цікаву думку щодо оподаткування прибутку демонстрував А. А. Соколов. Він виходить з того, що прибуток, який вилучений державою з підприємства у вигляді податку, переходить у категорію доходу і через державні закупівлі чи інші інструменти перерозподілу цього доходу через бюджет "...все эти суммы либо непосредственно, либо через посредство вновь образовавшихся доходов притекают опять в те или иные производственные или торговые предприятия". Далі А. А. Соколов стверджує, що якщо б даний прибуток не був би оподаткованим, він все одно надходить в обіг і, таким чином, сприяє в створенні прибутку в інших підприємствах. В той же час А. А. Соколов вводить обмеження на рівень оподаткування прибутку "...если налог приводит к падению прибыли предприятия ниже обычного или нормального процента на капитал, то это заставляет капитал искать для себя более выгодного помещения внутри данной страны или за границей" [6, с. 123 – 124].

Отже, погляди класиків економічної думки зводяться до одного – податок на прибуток повністю перекладається на кінцевого споживача. Але введення його неминуче, тому необхідно обрати такий рівень оподаткування, при якому платник не ухилився б від сплати цього податку, та одночасне надання широким економічно обґрунтованих пільг при оподаткуванні прибутку.

Сучасні науковці трактують податок на прибуток по-різному. Податок на прибуток — продукт цілої епохи економічного та політичного розвитку суспільства, фіскальний інститут, який властивий високій культурі державності з витонченим механізмом функціонування, що вимагає від платників усвідомленого відношення до своїх прав та обов'язків. Усвідомлення того, що цей податок є платою з боку виробництва за сприятливі умови господарювання [7, с. 204], тобто, вилучаючи частину доходу юридичних осіб, держава гарантує їх більш ефективне використання.

Професор В. М. Федосов зазначає про необхідність створення чіткої системи прибуткового оподаткування, котра не може, як діючий нині податок на прибуток, спиратися на систему платежів державних підприємств і організацій з прибутку в бюджет, що існувала раніше. Це зовсім нова форма оподаткування, яка повинна базуватись на відповідних їй принципах і засадах [8, с. 259]. Така нова форма оподаткування повинна носити науково обґрунтований характер — в іншому випадку вона приречена на невдачу.

В. В. Буряковський зазначає, що податок на прибуток підприємств є прямим податком, джерелом його сплати та базою для нарахування виступає прибуток, який обчислюється шляхом зменшення суми скоригованого валового доходу звітного періоду на суму валових витрат платника податку і суму амортизаційних відрахувань [9, с. 223].

Така позиція викликає заперечення, оскільки дане формулювання оподаткованого прибутку відображає його як явище, але не розкриває сутності. Це швидше визначення кількісної величини прибутку як розрахункової бази оподаткування, а не його сутнісної субстанції.

Професор А. М. Поддєрьогін вважає, що податок на прибуток — це загальнодержавний прямий податок, що сплачується суб'єктами господарювання за рахунок прибутку і який обраховується у відсотках від суми оподаткованого прибутку. Об'єкт оподаткування обчислюється шляхом виключення із суми скоригованого валового доходу валових витрат платника податку, а також нарахованих амортизаційних відрахувань згідно з податковим законодавством [10, с. 98]. Але і такий підхід дозволяє дати визначення податку як явища та не розкриває його економічної сутності.

Отже, як зазначає Дж. Е. Стігліц, "обґрунтування податку на прибуток корпорацій ніколи не було повністю зрозумілим" [11, с. 696].

Підсумовуючи різносторонні наукові погляди на сутність податку на прибуток, можна зробити наступні висновки:

податок на прибуток є продуктом розвитку високого ступеня суспільної моральності та політичної чесності, дія якого проявляється тільки в умовах високорозвиненої системи фінансово-економічних відносин;

податок на прибуток має велике значення як для формування бюджету, так і для фінансової системи в цілому, що не може не позначитись на його сутності;

економічна сутність функціонування податку на прибуток розкривається через сукупність фінансових відносин між державою і платниками податків з приводу вилучення частини прибутку у прямій залежності від його розміру з метою формування фінансової бази держави для виконання останньою своїх соціально-економічних функцій.

Отже, на думку автора статті, податок на прибуток підприємств є вагомим інструментом фіскальної політики держави, який регламентує порядок формування та розподілу (частково), вилучення частини прибутку законодавчо закріпленої категорії платників у централізованій фонд грошових ресурсів держави та є досить дієвою субстанцією для створення ефективної системи регулювання взаємовідносин суб'єктів господарювання з бюджетом і є невід'ємним атрибутом регулювання інвестиційних процесів у країні.

**Література:** 1. Крисоватий А. І. Теоретичні засади податку як соціально-економічної категорії // Фінанси України. — 2003. — №2. — С. 4 — 11. 2. Савченко А. Податок на прибуток підприємств як інструмент інвестиційної політики держави // Економіка України. — 2003. — №3. — С. 22 — 29. 3. Свердан М. М. Податок на прибуток підприємств // Фінанси України. — 2002. — №3. — С. 68 — 75. 4. Соколовська А. М. Податкова система держави: теорія та практика становлення. — К.: Знання-Прес, 2004. — 454 с. 5. Алексеенко М. М. Взгляд на развитие учения о налоге у экономистов А. Смита, Ж-Б. Сея, Сисмонди и Д. С. Милля. — Харьков, 1870. — 174 с. 6. Соколов А. А. Теория налогов. — М.: Фин. изд. НКФ СССР, 1928. — 258 с. 7. Александров С. В. О налогообложении прибыли предприятий / С. В. Александров, Н. П. Кучерявенко. — Харьков: Одиссей, 1998. — 256 с. 8. Федосов В. М. Податкова система України. Підручник / В. М. Федосов, В. М. Опарін, Г. О. П'яченко. — К.: Либідь, 1994. — 464 с. 9. Буряковський В. В. Податки: Навчальний посібник. — Дніпропетровськ: Пороги, 1998. — 642. 10. Поддєрьогін А. М. Фінанси підприємств: Підручник. — 3-тє вид., перероб. та доп. — К.: КНЕУ, 2000. — 460 с. 11. Стігліц Джозеф Е. Економіка державного сектора: Пер. з англ. А. Олійник, Р. Сільський. — К.: Основи, 1988. — 854 с.

Стаття надійшла до редакції  
12.10.2005 р.

УДК 658.012.32

Шарый П. А.

## КЛАССИФИКАЦИЯ БИЗНЕС-КОММУНИКАЦИЙ В СОВРЕМЕННОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

In the article the methodical approaches to interpretation the definition of "communications" concept are considered, the classification of types of communications is developed and the determination of "business-communications" concept is given.

С ростом роли информации в современной экономике и обострением конкуренции, необходимостью гибко реагировать на происходящие изменения во внутренней и внешней

среде предприятия увеличивается внимание к бизнес-коммуникациям, которые приобретают характер важнейшего инструмента управления. Бизнес-коммуникации являются предметом рассмотрения коммуникационного менеджмента и все больше выделяются как самостоятельная сфера управленческой деятельности с собственными целями и заданиями.

Исследованиям теоретических и практических аспектов бизнес-коммуникаций посвящены работы многих зарубежных и отечественных авторов, в частности, Р. Лесикар, С. Заутер-Закс, Г. В. Осовской, Т. О. Примак, В. А. Спивак, Дж. М. Лэйхифф, Т. И. Лукьянец, В. М. Шепель, А. П. Панфиловой, Е. А. Борисовой, М. Мескон, В. А. Спивак и многих других. Однако как в зарубежной, так и в отечественной литературе нет полной развернутой классификации бизнес-коммуникаций, ясной и целостной их трактовки, что не позволяет в полной мере провести их изучение и сформировать целостный подход к их эффективному применению на практике. Поэтому целью данной статьи является формирование целостного представления о бизнес-коммуникациях и построение системы их классификации, исходя из подходов и тенденций, существующих в теории и практике современного менеджмента.

В соответствии с работой [1, с. 38] бизнес-коммуникации — это связи и отношения в бизнесе. Под отношениями понимается взаимодействие на основе информации. Согласно источнику [2, с. 76] бизнес-коммуникации — это все виды коммуникаций, которые могут применяться предприятием в его деятельности для обеспечения материального, энергетического и информационного взаимодействия с его внешней и внутренней средой; влияния на внутреннюю и внешнюю среду для достижения поставленных целей. В свою очередь термин "коммуникация" в менеджменте является многоплановым и неоднозначным. В соответствии с работой [3, с. 12] он может означать: транспортные пути сообщения (воздушные, водные, наземные, подземные и т. п.); формы связи (радио, телеграф и т. п.); процесс передачи данных с помощью технических средств — средств массовой информации (радио, телевидение, пресса, кинематограф); акт общения между двумя или более сложными системами (людьми, организациями, компьютерными информационными системами); совокупность связей и отношений, возникающих между субъектами рынка в процессе их деятельности (они могут включать производственные связи между кооперирующимися компаниями, деловые связи между покупателями и продающими фирмами, личные контакты между персоналом и компаниями, информационные связи и т. д.). При этом коммуникация рассматривается либо в качестве линии связи или некоторой структуры (системы связей), либо в качестве коммуникативного акта или их совокупности (процесса) и объединяет в себе свойства экономической, социальной, психической, физической и информационной природы. Согласно работе [2, с. 76] коммуникация представляет собой сложную открытую социально-техническую систему, которая включает в себя информационные и транспортные процессы, структуры, каналы, технологии; отвечает целям субъектов экономической деятельности и общества; охватывает поведенческие аспекты, чувства, отношения и способности людей. В соответствии с социально-психологическим принципом различают две плоскости (два уровня) коммуникации: плоскость смысла и плоскость связей, или отношений. Плоскость смысла относится к посланию, которое предоставляет сведения о состоянии вещей или о событиях; оно может быть важным или неважным и иметь разное значение для получателя и отправителя. К понятию смысла принадлежит не только сама информация, которая передается от отправителя (источника) к получателю (реципиенту) в явной форме, но и контекст. Понятие "контекст" определяет то, что читается между строк, и определяет истинный смысл коммуникации или нечто полезное с точки зрения теневого содержания передаваемых сведений.

Для построения системы классификации бизнес-коммуникаций необходимо учитывать их функционально-целевое назначение и рассматривать с позиций системного, процессного, ситуационного и социально-психологического подходов, принятых в менеджменте (учитывая их социальную, психологическую, информационную и экономическую природу). В соответ-

ствии с этим можно выделить ракурсы, которые позволят учесть всё множество классификационных признаков, существенных с точки зрения применения их в управленческой деятельности (таблица).

Таблица

**Ракурсы рассмотрения бизнес-коммуникаций**

Ракурс	Содержательная составляющая бизнес-коммуникаций
Системно-параметрический	Бизнес-коммуникации рассматриваются как сложная открытая социотехническая система, которая состоит из взаимосвязанных и взаимозависимых элементов, взаимодействующих между собой. К ним относят: источник, сообщение, канал и получателя
Процессно-технологический	Бизнес-коммуникация рассматриваются как процесс, происходящий во времени и в пространстве и использующий определенную технологию, которая охватывает: методы и приемы осуществления коммуникации; последовательность операций и процедур; применяемые средства, оборудование, инструменты; используемые материалы; режимы работы коммуникационных сетей, программ и оборудования; транспортные маршруты
Функционально-целевой	Рассматриваются цели, исходы и последствия использования бизнес-коммуникаций
Ситуационно-контекстуальный	Рассматривается ситуация (условия и обстоятельства), в которой применяются бизнес-коммуникации, ее влияние на ход коммуникационного процесса и смысл передаваемого сообщения. Выделяются существенные факторы влияния на коммуникационные системы и процессы
Этико-правовой	Рассматриваются правила этикета при осуществлении коммуникативной деятельности, легитимность используемых каналов и воздействий, оказываемых на участников коммуникации
Статусно-ролевой	Рассматривается отношение участников коммуникации друг к другу, к сообщению, к процессу коммуникации на основании своего восприятия, социальных ролей, статуса
Эмоционально-поведенческий	Рассматривается характер поведения и эмоционального состояния участников коммуникации

Произведем классификацию бизнес-коммуникаций, рассматривая их в системно-параметрическом ракурсе.

По отношению к внутренней и внешней среде организации классифицируются на: внутренние, когда стороны коммуникации находятся в рамках организации, и внешние, когда одна из сторон относится к субъектам внешней среды организации [4, с.16]. При этом как внешние, так и внутренние коммуникации в общем случае могут осуществляться на межличностном, макро-, мезо- и микроуровне, исходя из тезисов в работе [5, с. 51 – 64] о том, что организация не ограничена территориально, юридически и политически.

По источникам регулирования коммуникации могут быть: формальные (намеренно создают руководством организации) и неформальные (возникают на основе личных взаимоотношений в организации и за ее пределами) [6, с. 17]. Формами неформальных коммуникаций являются: "виноградная лоза" (неформальная коммуникативная сеть организации, формирующаяся в низшем звене и существующая наряду с формальной сетью); "управление, основанное на выходах в народ" или обходы производственных участков [6, с. 17].

По *топологии коммуникационной сети*: последовательная; кольцевая; звездообразная; сотовая; типа "колесо", много-связная; иерархическая [3, с. 30].

По *масштабности процесса коммуникации и массовости вовлекаемых в него лиц* коммуникация классифицируется как: внутренняя (общение с самим собой); межличностная (общение между двумя индивидами); внутригрупповая (взаимодействие не выходит за рамки определенной группы); межгрупповая (между различными группами или большой группы с её достаточно самостоятельными подгруппами); среднего уровня (ограниченную в масштабах социальных групп и организаций), массовая коммуникация (осуществляется посредством прессы, радио, телевидения, Интернет) [4, с. 38].

По *принадлежности к единой культуре*: если коммуникация осуществляется между представителями разных культур или культурных сообществ, она рассматривается как межкультурная [4, с. 38].

Произведем классификацию бизнес-коммуникаций, рассматривая их в процессно-технологическом ракурсе.

По *типу связи* различают: коммуникации "человек — человек", "человек — машина", "машина — машина", где под машиной можно понимать сложные программно-технические комплексы [7, с. 45].

По *направлению движения информационных потоков* различают горизонтальные, вертикальные нисходящие, вертикальные восходящие и диагональные коммуникации. Горизонтальными являются коммуникации между отдельными подразделениями и работниками. Они необходимы для обмена информацией между ними, координации заданий и действий. Вертикальные коммуникации осуществляются в двух направлениях: от высших уровней управления к нижним уровням — в нисходящем направлении, и от нижних уровней к верхним — по восходящему направлению. Обмен информацией по восходящей происходит в форме отчётов, предложений, пояснительных записок в зависимости от установленных руководством правил и инструкций. Коммуникации в восходящем направлении также выполняют передачу сообщений о ситуации на нижних уровнях иерархии, что даёт возможность руководству узнать о текущих или назревших проблемах и предложить возможные варианты улучшения дел. Диагональные коммуникации предназначены для осуществления обмена информацией между руководителем и подразделениями, которые не подчинены ему непосредственно, как в восходящем, так и в нисходящем направлении [4, с. 40].

По *количеству сторон*, участвующих в коммуникации, можно выделить: односторонние (коммуникационный процесс, в ходе которого поведение одного из его участников ограничено только передачей информации, другого — только ее приемом); двусторонние (взаимный обмен информацией между двумя сторонами); многосторонние (взаимный обмен информацией между тремя и более сторонами, не составляющими устойчивую группу) [6, с. 17].

По *инструментам коммуникации*: общение лицом к лицу между людьми; транспортные сети; энергетические сети; системы связи (телефон, почта, телеграф, радио, факсимильная связь, электронная почта, аудиопочта, телевидение); предприятия инфраструктуры (биржи, рекламные агентства, информационные агентства, консалтинговые фирмы, юридические фирмы, учебные заведения, суды и т. п.) [7, с. 12].

По *степени персонализации обращения к адресанту*: персонализированные (нестандартные); обезличенные (стандартные) [8, с. 146].

По *форме передачи информации*: устные; письменные; печатные; электронные [9, с. 10].

По *длительности процесса коммуникации*: регулярные; эпизодические [7, с. 47].

По *времени процесса коммуникации*: краткосрочные; долгосрочные [7, с. 47].

По *способу установления и поддержания контакта*: непосредственные (прямые) и опосредованные (дистанционные) [4, с. 40]. Коммуникация непосредственная осуществляется напрямую с использованием вербальных и невербальных средств, в пределах

визуального восприятия (например, беседа, публичное выступление). Опосредованная коммуникация осуществляется через посредника или с помощью различных инструментов коммуникации (рупор, громкоговоритель, телефон, радио, видеосвязь, компьютерные коммуникационные сети) [4, с. 40].

По *степени организованности*: случайные (возникают стихийно, внепланово); организованные [4, с. 40].

По *возможности проводить двустороннее общение*: ментальные (в реальном времени — устное общение, телефон, некоторые электронные системы); с разделением времени (письменная информация, факсимильная связь) [6, с. 17].

По *виду сенсорной модальности*: визуальные; аудиальные; тактильные; кинетические, многомодальные [10, с. 84].

По *используемому виду знаковых системы общения*: вербальные (устные, письменные); невербальные (с использованием интонаций, движений тела, перемещения предметов и т. п.) [10, с. 84].

По *разновидностям речевого общения*: беседа; деловой разговор; собеседование; обсуждение; совещание; пресс-конференция; спор; полемика; дискуссия; дебаты; диспут; переговоры; торги; брифинг; симпозиум; публичная речь; презентация; самопрезентация [11, с. 232 – 409].

Произведем классификацию бизнес-коммуникаций, рассматривая их в функционально-целевом ракурсе.

По *функциональной направленности* коммуникации можно классифицировать на: планирующие; организующие; активизирующие; координирующие; контролирующие; информирующие; обучающие [12, с. 44].

По *стратегии взаимодействия* коммуникации подразделяются на: реализующие стратегию сотрудничества между коммуникатором и коммуникантом; реализующие стратегию доминирования посредством давления на коммуниканта; коммуникации, реализующие стратегию доминирования посредством манипулирования коммуникантом [10, с. 84].

По *сфере деятельности* различают: коммуникации непроизводственные (не относятся к процессу производства), производственные и научно-исследовательские, которые охватывают также аспекты образования и повышения квалификации [7, с. 45].

По *отраслевым особенностям*: внутриотраслевые (коммуникации в промышленности, строительстве, сельском хозяйстве и др.); межотраслевые (коммуникации между предприятиями различных отраслей промышленности в рамках интегрированной цепочки добавленной стоимости) [6, с. 18].

По *макрофункциям предприятия*: коммуникации в менеджменте, маркетинге, производстве, НИОКР, логистике, сбыте, управлении персоналом, финансах и т. д. [6, с. 18].

По *результатам воздействия на участников коммуникации*: изменяющие поведение; изменяющие убеждения; изменяющие знания [13, с. 202].

Произведем классификацию бизнес-коммуникаций, рассматривая их в ситуационно-контекстуальном ракурсе.

По *смысловому выражению*: метакоммуникация (передает скрытый смысл сообщения через его контекст); явная коммуникация (передает смысл в пределах информации, закодированной в сообщении) [7, с. 41].

По *месту осуществления*: офисная (взаимодействие, осуществляемое внутри офиса и с помощью офисных средств); уличная (демонстрации, митинги, шествия, сборы, уличные концерты и др.) [4, с. 182 — 184].

По *проблемно-ситуационному признаку*: конфликтные (взаимодействие в условиях противоборства, противостояния сторон, участвующих в коммуникативном процессе); кризисные (взаимодействие между субъектами коммуникации в условиях резкого изменения течения коммуникативного процесса, вызвавшего затруднения в привычном обмене сообщениями между элементами коммуникативной системы); проблемные (осуществляются с целью формулирования проблемы, существующей в настоящее время лишь в латентной форме, но требующей разрешения) [4, с. 180, 202].

Произведем классификацию бизнес-коммуникаций, рассматривая их в этико-правовом ракурсе.

По *рассовому признаку*, или *межрассовые коммуникации*: коммуникации между представителями одной и той же или разных рас [4, с. 218].

По *гендерному признаку*, или *гендерные коммуникации*: коммуникации между людьми одинакового пола; коммуникации между людьми разного пола [4, с. 218].

По *возрастному признаку*, или *возрастные коммуникации*: коммуникации между ровесниками; коммуникации между людьми разного возраста [4, с. 218]. Во многих восточных странах возраст является важным фактором, влияющим на отношения людей.

По *родственному признаку*, или *семейные коммуникации*: коммуникации между членами одной семьи; коммуникации между членами разных семей [4, с. 218]. Такого рода отношения характерны, например, для японских организаций.

По *признаку легитимности*: легитимные (используются гуманные методы воздействия); нелегитимные (используются методы скрытого воздействия на психику, например НЛП, запретельная реклама, эффект 25-го кадра, гипноз и т. п.) [10, с. 98 – 99].

По *уровню доступности информации*: публичная коммуникация (имеет дело с информацией, у которой есть публичный статус); непубличная коммуникация (приватные, специализированные, секретные коммуникации, то есть такие, которые имеют дело с информацией, требующей наличия прав доступа) [4, с. 182].

По *необходимости документирования*: коммуникации, требующие документирования (для более поздней проверки или рассмотрения, обеспечения ответственности и подотчетности за содержащуюся в сообщении информацию, при необходимости обеспечить правовую убедительность сообщения); коммуникации не требующие документирования [8, с. 51].

Произведём классификацию бизнес-коммуникаций, рассматривая их в статусно-ролевом ракурсе.

По *статусу субъектов коммуникации*: между начальником и подчиненным; между начальником и рабочей группой; между равными по статусу [14, с. 169].

По *ролевым признакам*: между лидером и рядовым членом группы; между лидером и группой; между лидерами разных групп; между равными членами одной и той же группы или разных групп [6, с. 16].

Произведем классификацию бизнес-коммуникаций, рассматривая их в эмоционально-поведенческом ракурсе.

По *инициативности коммуникаторов*: активные (деятельное, энергичное взаимодействие сторон); пассивные (взаимодействие, характеризующееся безучастным, безразличным отношением одной из сторон как к содержанию передаваемой информации, так и к самому процессу коммуникации) [4, с. 40].

По *характеру общения*: ритуальные (перформансные); дружески-участливые (общение между друзьями); официально-деловые (соотнесены с работой, с предметом деятельности); партисипарные (например, коммуникации, характерны для организационных праздничных мероприятий, банкетов, празднования дней рождения и т. п.); игровые; близкие (характеризуются открытостью, откровенностью, доверием, бескорыстием и взаимопониманием) [15, с. 210 – 202].

По *характеру восприятия действительности*: экспрессивные (коммуникация, относящаяся к субъективным переживаниям, установкам ее участников; яркое эмоционально выраженное взаимодействие с проявлением чувств, настроений); рациональные (относится к реальному, фактическому состоянию дел; взаимодействие на основе логики и рассудка) [4, с. 184].

Классификация, приведенная в данной работе, не является исчерпывающей, однако этот материал демонстрирует системную природу, сложность и многообразие направлений возможных исследований такого явления, как бизнес-коммуникация.

Данная классификация может служить основанием для дальнейших исследований в следующих направлениях: моделирование коммуникационных процессов и системы бизнес-коммуникаций; разработка систем электронного документооборота организации; проектирование и разработка корпоративных хранилищ и баз данных в рамках информационной

управляющей системы организации, предусматривающих в своих моделях данных многоаспектную информацию о структуре и динамике бизнес-коммуникаций.

**Литература:** 1. Lesikar, Raymond V. et all. Lesikar's basic business communication. — Chicago; Bogota; Boston etc.: Irwin, 1996. — XVIII, 624 p. 2. Сибилла Заутер-Закс. Управление и коммуникация // Проблемы теории и практики управления. — 1993. — №5. — С. 75 — 79. 3. Осовська Г. В. Комунікації в менеджменті: Курс лекцій. — К.: Кондор, 2003. — 220 с. 4. Шарков Ф. И. Основы теории коммуникации. Учебник для вузов. — М.: ЮНИТИ, 2003. — 208 с. 5. Друкер Питер Ф. Задачи менеджмента в XXI веке: Пер. с англ. — М.: Издательский дом "Вильямс", 2004. — 272 с. 7. Примак Т. О. Маркетингові комунікації: Навчальний посібник. — К.: Ельга, Ніка-Центр, 2003. — 280 с. 6. Спивак В. А. Современные бизнес-коммуникации. — СПб.: Питер, 2002. — 428 с. 8. Лэйхифф Дж. М. Бизнес-коммуникации / Дж. М. Лэйхифф, Дж. М. Пенроуз. — СПб.: Питер, 2001. — 688 с. 9. Лук'янець Т. І. Маркетингова політика комунікацій: Навч. посібник. — 2-ге вид., доп. і перероб. — К.: КНЕУ, 2004. — 524 с. 10. Коммуникационный менеджмент: Учебное пособие / Под ред. В. М. Шепеля. — М.: Гардарики, 2004. — 352 с. 11. Панфилова А. П. Деловая коммуникация в профессиональной деятельности. Учебное пособие. — СПб.: Знание, 2004. — 496 с. 12. Борисова Е. А. Эффективные коммуникации в бизнесе. — СПб.: Питер, 2005. — 208 с. 13. Российская социологическая энциклопедия / Под общ. ред. академика РАН Г. В. Осипова. — М.: Изд. группа НОРМА — ИНФРА-М, 1998. — 544 с. 14. Мескон М. Х. Основы менеджмента: Пер. с англ. / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. — М.: Дело, 1997. — 704 с. 15. Берн Э. Игры, в которые играют люди: Психология человеческого взаимоотношений. Люди, которые играют в игры: Психология человеческого судьбы / Пер. с англ. — М.: ФАИР-ПРЕСС, 2001. — 480 с.

Стаття надійшла до редакції  
25.06.2005 р.

УДК 316.628

Сумин В. А.

## ПРОГРАДИЕНТНОСТЬ МОТИВОВ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНДИВИДА

*The generalized analysis of motivation theories on the way of comprehension the process of motivation and its logical representation is executed according to the main idea. Time parameters of satisfaction the needs (requirements) are investigated. Wavy dynamics (changes) of satisfaction the needs (requirements) with the distributed (allocated) focal points in which there are no priorities of satisfaction of needs (requirements) is revealed. The gradient dynamics (changes) of motivation the activity in the worker's career is established. The necessity of the account the person's gradient properties in ideology and practice of motivation is proved.*

Современные способы мышления и практика в области управления лучшим образом приспособлены к деятельности, связанной с материальными активами. Остальную часть активов, которые обеспечивают функционирование предприятия, относят в группу нематериальных, поскольку их нельзя выделить физически и затруднительно перевести в категорию абстрактных, недоступных для органов чувств. Нематериальные

активы разделяют на две группы: финансовые и реальные. Специфика финансовых активов такова, что они выделены в отдельную сферу или отрасль управления — финансовый инжиниринг. Реальные активы разделяют на две большие категории: активы редкостные по своей природе; активы, которые образовались на основе знаний человека в какой-либо форме. Количественно и качественно изменяют нематериальные ресурсы люди на основе знаний, умений и деятельности по их распространению. Результативность этой деятельности определяется человеческими усилиями и накопленным опытом. В итоге все достижения организации преимущественно определяются нематериальной составляющей активов или человеческим ресурсом. Этот ресурс не является собственностью организации и поэтому становится понятной необходимостью разработки и использования эффективной политики управления деятельностью людей и, в первую очередь, работников, занятых в системе управления организации.

Для фирмы управление — это комплекс процедур, которые используются для совершенствования процесса создания стоимости и для обеспечения стабильности функционирования. Для организаций государственной администрации приведенное определение не может быть безусловным императивом, поскольку управление организацией обуславливает особые проблемы, связанные с причинами существования и правилами, которые регламентируют деятельность. Несмотря на отличия, имеют место неизменные составляющие управления или структура процесса управления. Структурные элементы процесса управления распределяются от общих действий в сторону конкретных. Прежде всего определяются направления развития, то есть осуществляется процесс планирования — самый ответственный процесс. Завершение этого процесса представляет собой задание для организации деятельности фирмы или группы людей. Ограниченная рационализация, характеризующая поведение людей в группе, предусматривает передачу руководителем части своих полномочий подчиненным. Подчиненные должны осознать свою роль и мотивы, побуждающие к решению поставленных задач, иначе говоря, их действия должны быть мотивированными.

Вышеупомянутая концепция ограниченного рационализма поясняет, что реальный процесс принятия решений недосконален, поскольку человек не всегда поступает наилучшим образом, но именно поведение человека в процессе управления является определяющим, или движущей силой процесса управления. Если исключить из анализа три основных элемента структуры организации: задания, роли исполнителей и взаимодействие между ними (следует полагать, что они совершенны), то в этом случае результативность функционирования организации целиком зависит от группы работников, которыми необходимо управлять, побуждать к достижению целей организации. По меткому определению А. Колота, локомотивом активной трудовой деятельности является мотивация [1, с. 3]. Мотивация нематериальна и выражает ценностные ориентации и направленность деятельности личности.

Мотивация формируется в процессе воспитания и является собой процесс действия мотивов при наличии доминирующего, выражающего направленность личности и ее ценностные ориентации. Направленность личности является высшим уровнем подструктуры личности и характеризуется интенсивностью, устойчивостью, действенностью. Направленность личности формируется путем воспитания и проявляется в виде влечений, желаний, интересов, идеалов, мировоззрения и убеждения. Например, профессиональная направленность человека возникает под влиянием мотивов: популярность, престижность, склонность к определенному виду деятельности.

Деятельность складывается из действий и имеет подобную действиям психологическую структуру: цель — мотив — способ — результат. В зависимости от психических актов различают действия: сенсорные, моторные, волевые, мыслительные, мнестические (основанные на опыте, заложенном в памяти). Последние два вида объединяются термином "умственные действия", которые присущи процессу управления. В зависимости от волевых усилий (воли) или концентрации умственных

усилий в направлении доминирующего мотиватора, человек, осуществляя определенные действия, с учетом стимулов, получает удовлетворение от достижения цели [2, с. 22 – 23].

В современной литературе теория и практика управления представлены двумя основными категориями моделей мотивации — содержательной и процессуальной — с детализацией по группам потребностей с позиций их значения для человека. Эта детализация позволяет учесть влияние человеческого фактора на деятельность организации.

На протяжении XX столетия роль человека в развитии науки об управлении может быть охарактеризована тремя стадиями: стадией классического понимания, стадией развития человеческих отношений и стадией современного понимания человеческих отношений. На классической стадии развития (Г. Файоль, Ф. Тейлор) человек рассматривается лишь в физиологическом аспекте — организация труда на основе рациональной, вернее наилучшей, экономичной последовательности (формы) выполнения операций. На стадии развития человеческих отношений (Е. Майо, Р. Ликерт, М. Крозье) в моделях управления учитываются отношения между людьми в организации и за ее пределами.

На стадии современного понимания человеческих отношений все теоретические разработки можно разделить на две группы: теории человеческих ресурсов и теории человеческого капитала. Теории человеческих ресурсов (А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, К. Альдерфер, Ф. Хертцберг) утверждают, что эффективное управление имеет место лишь тогда, когда человек необходимость труда (деятельности) увязывает с удовлетворением потребностей. У А. Маслоу эти потребности упорядочены в иерархию, а человек действует в направлении их последовательного удовлетворения. Удовлетворенная потребность уже не является мотивом к деятельности.

Теории человеческого капитала основаны на идее, что ценность человека (накопленные знания, опыт, способности) влияют на экономический результат в большей мере, чем все прочие вместе взятые производственные факторы (Т. Шульц, В. Пегги, Л. Валрас). Человеческий капитал накапливается и используется в течение всей жизни и поэтому в деятельности индивида превалирует фактор времени. В соответствии с этой теорией семья является исходной независимой организацией, которая распределяет свои ресурсы между ее членами, и, таким образом, стимулирует каждого к выбору экономичного, эффективного использования этих ресурсов (Г. Беккер). Например, воспитание детей, расходование средств на их физическую подготовку, образование, формирование кругозора и тому подобное достигается за счет родителей. Исследования, проведенные в 80-х годах XX столетия показали, что люди отдают предпочтение человеческому капиталу тогда, когда наблюдаются процессы ускоренной реализации нововведений [3, с. 198 – 205].

Изложенные идеи теорий мотивации используются в организации для эффективного управления персоналом. Трудовая деятельность человека рассматривается в трех аспектах: количественном, качественном и стратегическом. Количественный аспект человеческого фактора состоит в том, что расходы на оплату труда растут. Качественный аспект определяется тем, что работники все больше и больше склонны работать на предприятии для того, чтобы сделать карьеру, которая является залогом роста заработной платы. При этом стремятся найти постоянную работу. Стратегический аспект, как показывают исследования, заключается в том, что роль персонала в экономической стратегии организации значительнее, чем материальные и финансовые факторы [4, с. 182 – 183]. Это свидетельствует в пользу человеческого фактора, как важнейшей составляющей деятельности организации.

В отечественной литературе направленность деятельности человека ориентирована на удовлетворение трех групп потребностей: материальных, трудовых и статусных. Материальные потребности обуславливают стремление человека к достатку и, следовательно, к увеличению трудового вклада в общие результаты. Трудовая мотивация определяется содержанием, интересной и полезной работой, обеспечивающей самовыражение и самореализацию работника. Статусная



мотивация связана со стремлением человека быть признанным специалистом, выполняющим общественно значимую работу, обеспечивающую высокую должность [1, с. 61 – 62].

Положения содержательных и процессуальных теорий мотиваций и современные дополнения, полученные в результате их использования в управлении персоналом, позволяют сформировать систему стимулов, побуждающих человека к действию, разработать на основе сложившегося в системе управления ролевого механизма градации интересов, желаний, потребностей. Представляется возможным разработать систему трудовых, материальных и статусных мотивов, зависящих от ценностной ориентации личности. Как и на рынке, механизм мотивации будет эффективным, если он будет основан на принципе рациональности, а действия будут расписаны по ролям с известной мотивацией и на основе сотрудничества будут обеспечены ожидания удовлетворения потребностей. Исполнение ролей в деятельности персонала объективно привносит в процесс мотивации элементы принуждения, которые не ориентируют на получение новых, но порождают страх утраты уже заслуженных благ, который (страх) стимулирует в определенной мере карьерное продвижение на жизненном пути индивида.

Аналитический обзор теорий мотивации свидетельствует о том, что деятельность человека актуализируется одновременно под воздействием нескольких мотивов при наличии доминирующего, они могут быть противоречивыми по сути и по возможностям реализации [1, с. 63]. Все идеи, на которых зиждется теории мотивации, свидетельствуют о необходимости анализа в современных условиях ценностных ориентаций и мотивов, побуждающих к труду. Так, ориентация молодого поколения на материальные успехи является условием для удовлетворения более высоких потребностей. Однако это утверждение имеет исключительно умозрительную основу, ничем иным не подтвержденную. Теории мотивации рассматривают процесс мотивации как непрерывный процесс, характеризующийся ростом количественных и качественных показателей удовлетворения потребностей, всех или некоторых из них. Очень нечетко прописаны возможные механизмы процесса мотивации, обусловленные возрастом, профессиональным ростом.

Все изложенное позволило определить цель настоящего исследования, которая сформулирована следующим образом: определить особенности процесса мотивации индивида в зависимости от возраста и продвижения по службе (профессионального роста) и на этой основе установить наличие или отсутствие определенной упорядоченности в чередовании мотивов и значимых уровней их удовлетворения.

Общеизвестно народное описание самостоятельного жизненного пути человека, в котором он удовлетворяет свои потребности в зависимости от возраста, пребывая в рыночной среде. В этом мотивированном возрастом жизнеописании удовлетворения потребностей, молодой человек, встав на самостоятельный жизненный путь в 22 – 25 лет, в соответствии с побудительными причинами (мотивами) отправляется в долгий путь на рынок, чтобы удовлетворить свои потребности. Эта поездка по удовлетворению самых значимых, преимущественно количественных потребностей, продолжается до 35-летнего возраста. После этой возрастной отметки он продолжает поездку, ориентируясь на удовлетворение потребностей, определяющих "качество жизни". В возрасте 45 лет почти все основные потребности с качественными характеристиками удовлетворены. Наш путешественник отправляется в обратный путь с рынка, на временном участке этого пути превалируют качественные мотивы деятельности в области осознания результатов своего места в общественной жизни. Его основными потребностями в деятельности становятся самовыражение и, как наивысший результат в жизни, признание.

В этом авторизованном народном описании жизненного пути временной его интервал разбит на два значимых участка — до 35-летнего возраста и после 35-летия. В первой половине этого пути индивид удовлетворяет преимущественно материальные потребности, во второй — количество переходит в качество и он испытывает неизбывную потребность в самовыражении и признании. Следует сразу же отметить, не каждому

будет доступно в полной мере в силу определенных причин (материального положения, уровня образования, экономического состояния общества и др.) это качество, но каждый, если представится возможность, будет стремиться к достижению конечной цели бытия — признанию. Таким образом, народная мудрость позволяет получить интегрированное представление продвижения индивида по служебной лестнице, где вместо этой лестницы человек движется по дороге, имя которой — жизненный путь. Исследуя проблему мотивации, А. Колот также представляет жизненный путь в виде отдельных временных отрезков карьерного (жизненного) пути. Он утверждает, что на разных этапах карьеры человек стремится удовлетворить различные потребности, что следует учитывать в практике управления персоналом, и приводит следующую последовательность этапов карьеры индивида: предшествующий, становление, продвижение, сохранение, завершение и пенсионный. В соответствии с приведенной дифференциацией жизненного пути выполнено предварительное аналитическое обследование уровня удовлетворенности работников системы управления результатами деятельности. В обследовании уровень удовлетворения потребностей квалифицированных специалистов определен на основе эвристических оценок значимости мотивов в зависимости от их возраста. Оценки специалистов получены на момент опроса с фиксацией возраста опрашиваемого, что позволило получить графическую картину напряженности действий индивида на временном отрезке жизненного пути (рис. 1). На этапах карьерного пути он удовлетворяет потребности, которые дифференцированы на две большие группы: материальные и моральные. До 45 лет индивид удовлетворяет преимущественно материальные потребности, а после — приоритетными становятся интеллектуальные (психические) потребности, то есть те, которые обеспечивают ему психологический комфорт и возможность самовыражения; если этого не случится, то индивид уйдет на пенсию. Двойное графическое представление динамики уровня удовлетворения потребностей на рис. 1 в пенсионном возрасте обозначает или возможный рост в активной жизненной позиции, или снижение — при "отрешении от мирских забот". Следует отметить, что дифференциация потребностей на две группы соответствует классификации Ф. Хертцберга: факторы гигиены и факторы мотивации.

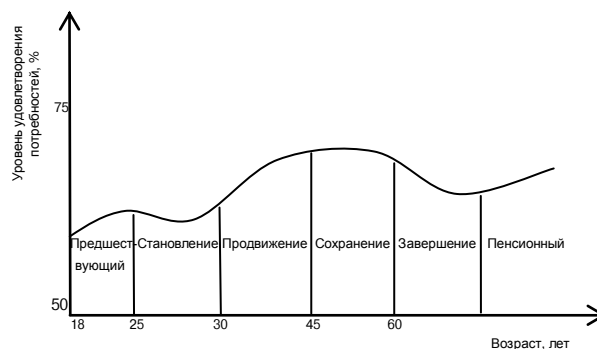


Рис. 1. Жизненный цикл индивида

Полученные обобщенные результаты являются предварительными, поскольку весь временной интервал жизненного пути имеет ретроспективную оценку уровней, то есть такую, какой ее представлял респондент в определенном возрасте на момент опроса. По этой причине дальнейшие исследования деятельности работника были конкретизированы с целью получения оценок уровня удовлетворенности во всем временном диапазоне жизненного пути. В качестве объекта исследования была принята система управления организацией.

Исследование деятельности должностных лиц системы управления были выполнены в рамках магистратуры государственного управления и слушателей института второго образования Донецкого национального технического университета.

В исследовании использован коммуникационный способ получения информации на основе опросного листа, в котором содержалось два пункта:

1. В какой степени деятельность удовлетворила в настоящий момент Ваши потребности?

2. Приведите линейную временную последовательность Вашего профессионального роста, начиная с профессионального обучения.

В соответствии с идеей теории мотивации А. Маслоу целенаправленное влияние на поведение людей оценивалось уровнем удовлетворения потребностей: физиологических потребностей, касающихся защищенности и безопасности, принадлежности и причастности, признания и уважения, самовыражения.

Респондентам после их ознакомления с характеристиками потребностей предлагалось выполнить свою субъективную оценку уровня удовлетворения потребностей. Оценки необходимо было выполнить на основе одного из вариантов пунктирной рейтинговой шкалы, процентной шкалы в интервале 0 – 100 процентов.

Второй пункт необходимо было представить в виде линейного графика, прямой линии, поделенной на отрезки. Каждый отрезок линии соответствовал этапу профессионального становления. Ответ на второй пункт опросного листа представлен на рис. 2.

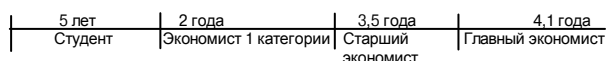


Рис. 2. Линейный график этапов профессионального становления

Первая вертикальная черточка, ограничивающая прямую линию, являла собой начало отсчета самостоятельной деятельности опрашиваемого, вторая и последующие — момент окончания пребывания в одной должности и начало — в другой. Последний временной интервал на прямой линии, не ограниченный вертикальной черточкой, фиксировал пребывание опрашиваемого на момент опроса в обозначенной должности.

Для оценки колеблемости результативного признака, уровня удовлетворения потребностей, последний временной интервал карьеры был разделен на три временных периода (стадии) следующим образом (рис. 3).



Рис. 3. Схема временных интервалов карьеры

Символ L соответствует стадиям проявления интереса к деятельности на одной ступени служебной лестницы [5, с. 154]:

L<sub>1</sub> — начало (н), адаптационный период продолжительностью 1,0 – 1,5 лет;

L<sub>2</sub> — середина (с), преобладание интереса к деятельности, равный 2,5 – 4,3 года;

L<sub>3</sub> — конец (к), где уровень интереса к деятельности снижается, деятельность приобретает рутинный характер.

Полученные статистические оценки уровней удовлетворения потребностей на одной ступени служебной карьеры свидетельствуют о том, что человек, осуществляющий деятельность в информационной сфере (в данном исследовании в системе управления), вступив в должность, стремится удовлетворить потребности, по А. Маслоу, в следующей последовательности приоритетов: в самовыражении, в признании и уважении, в принадлежности и причастности, в защищенности и безопасности и, наконец, — физиологические потребности. Максимальная амплитуда колебаний уровней удовлетворения потребностей в их дифференциации, по А. Маслоу, в пределах одной ступени карьеры составляет: в начале — 15,8%, в середине — 10% и в конце — 18,4% (табл. 1). Эти интервальные колебания сведены в две группы: психологические потребности и физиологические (материальные) потребности [1, с. 283].

Таблица 1

Интегральные оценки уровней удовлетворения потребностей на одной карьерной ступени, %

Потребности	Временной интервал ступени карьеры		
	Начало	Середина	Конец
Физиологические (материальные)	69,6	76,4	68,6
Психологические (интеллектуальные)	85,4	86,4	87,0
Амплитуда различения по группам потребностей	15,8	10,0	18,4

Рассчитанные значения амплитуды позволяют предположить, что потребность в карьерном продвижении возникает при рассогласовании уровней удовлетворения потребностей более чем на 15%. Причем пребывание в должности характеризуется амплитудой в 10%, и при ее увеличении до 18,4% потребность в продвижении или в смене места работы становится доминирующей, а индивид согласен переместиться на новую ступень карьерной лестницы. При этом перемещение обуславливает снижение амплитуды рассогласования примерно на 3% (в нашем случае 18,4 – 15,8 = 2,6%). Приведенные оценки различия представляются не столь значимыми для принятой шкалы оценок уровня удовлетворения потребностей от 0 до 100 процентов. Однако, как уже отмечалось, эвристический порог различия имеет отметку 50%, а в случае экспертного оценивания уровень высокой достоверности (значимой) определяется порогом 65 – 68% [4]. Таким образом, в 32 – 35% значимом интервале колебаний уровня удовлетворения потребностей пересчитанная амплитуда составит в пределах одной карьерной ступени: в ее начале — 49,3%, в середине — 31,2% и в конце — 57,5%. Теперь различие, побуждающее к действию в начале, в середине и в конце карьерной ступени свидетельствует о том, что интеллектуальные потребности доминируют в деятельности и обуславливают своеобразную последовательность удовлетворения всех потребностей индивида.

Полученные в процессе исследования оценки уровней удовлетворения потребностей в соответствии с иерархией А. Маслоу и их упорядочение в соответствии со схемой продвижения респондента по служебной лестнице позволили выполнить группировку массива исходных данных по показателям: уровень удовлетворения потребностей, группа потребностей, число перемещений по служебной лестнице.

Данные табл. 2 позволяют сделать вывод о том, что основная идея теории мотивации А. Маслоу об удовлетворении индивидом потребностей в соответствии с иерархией на практике не получила подтверждения. Так, молодые 19-летние респонденты, студенты вуза, указали высокий уровень удовлетворения потребностей, соответствующих низшим ступеням иерархии — первой и второй.

Таблица 2

Оценки уровней удовлетворения потребностей по группам иерархии А. Маслоу

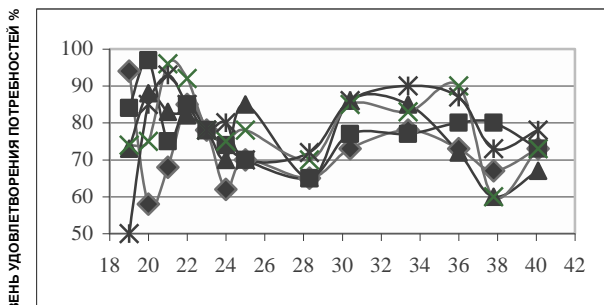
Возраст, лет	Ожидаемый уровень удовлетворения потребностей, %				
	физиологических	в защищенности и безопасности	в принадлежности и причастности	в признании и уважении	в самовыражении
1	2	3	4	5	6
19	0,94	0,84	0,73	0,74	0,50
20	0,58	0,97	0,88	0,75	0,85
21	0,68	0,75	0,83	0,96	0,93
22	0,85	0,85	0,82	0,92	0,85
23	0,78	0,78	0,78	0,78	0,78
24	0,62	0,74	0,70	0,75	0,80
25	0,70	0,70	0,85	0,78	0,70

Окончание табл. 2

1	2	3	4	5	6
28,3	0,65	0,65	0,65	0,70	0,72
30,4	0,73	0,77	0,86	0,85	0,86
33,4	0,78	0,77	0,85	0,83	0,90
36	0,73	0,80	0,72	0,90	0,87
37,8	0,67	0,80	0,60	0,60	0,73
40,1	0,73	0,73	0,67	0,73	0,78

Это утверждение на первый взгляд кажется нелепым, ведь молодые люди находятся в начале жизненного пути, а удовлетворение потребностей этих групп требует не только больших физических усилий, но и предполагает наличие достаточного человеческого капитала. Однако следует иметь в виду, что молодые люди в этом возрасте находятся на иждивении родителей, даже если им и удается "подработать". Опираясь на семью, они защищены в достаточной мере от внешнего мира родительской опекой. В то же время, пребывая в новом коллективе студентов и будучи равными среди равных, они выявляют большую озабоченность в потребностях в принадлежности к группе студентов, в признании и в подтверждении права на самовыражение (лидерство). Поэтому предельно низким на уровне неявного утверждения, отмечен этими молодыми людьми уровень удовлетворения высшей группы потребностей — потребности в самовыражении. Но в целом исходный уровень удовлетворения потребностей зависит не только от семьи, но и от общества, которое обеспечивает этот уровень на основе социальных институтов. Полученный результат подтверждает идею Е. Климова, в соответствии с которой индивидуальные особенности в деятельности личности имеют двухуровневую характеристику, которая включает первичный адаптационный эффект на уровне психики (в семье) и вторичный, приобретенный индивидом в процессе деятельности [6, с. 19].

Сопоставляя оценки уровней удовлетворения потребностей по группам иерархии, А. Маслоу было отмечено наличие волнообразных колебаний, которые не упорядочены последовательностью иерархии (рис. 3).



Условные обозначения:

- ◆ физиологических (I);
- в защищенности и безопасности (II);
- ▲ в принадлежности и причастности (III);
- ✕ в признании и уважении (IV);
- ✱ в самовыражении (V).

Рис. 3. Проградцентный характер уровней удовлетворения потребностей

Кривые уровней удовлетворения потребностей, приведенные на рис. 3, распределились на плоскости неравномерно. В точках графика с координатами 23, 28 и 36 лет они сверну-

лись в относительно плотные "пучки безразличия", когда приоритеты удовлетворения потребностей индивидом неразличимы, и тогда обнаруживается состояние неуверенности, утрачиваются ценностные ориентации в деятельности. Плотный "пучок безразличия" формируется как бы в "фокальной точке", где "лучи света с разными частотными характеристиками собираются в один белый луч света". В рассматриваемой ситуации это означает, что у человека в условиях неразличения причин ("цветов"), побуждающих к действию, формируется состояние безразличия ко всему спектру действий. Поэтому в иерархии должны быть вмонтированы причины, оказывающие стимулирующее воздействие с целью проявления у личности интереса к определенным действиям. На временных интервалах между фокальными точками индивид проявляет интерес к деятельности, направленной на удовлетворение потребностей с приоритетами, определяемыми мотивами, формирующимися под воздействием внешних факторов или стимулов и являющимися своего рода инструментами побуждения человека к коллективному действию или к принятию ролей в сценарии спектакля, имя которому — социальный институт. На рис. 2 видно, что приоритетные потребности на первом временном интервале — в защищенности и безопасности и в принадлежности и причастности, после прохождения кривых через фокальную точку (23 года) замещаются другими — в признании и уважении и в самовыражении, более того наблюдается ротация внутри интервала (23 – 28 лет) приоритетов потребностей в признании и уважении и в принадлежности и причастности. Далее прослеживается аналогичная неупорядоченная ротация мотивов между последующими фокальными точками.

В интервалах времени между фокальными точками наблюдается "шагающая" динамика уровней удовлетворения потребностей, состоящая в том, что динамические характеристики кривых изменяются постепенно в противоположных направлениях, "возрастание" или "убывание". Это означает, что приращение функции  $dy(t)$  — уровень удовлетворения потребности — отнесенное к величине  $dt$  (по направлению вектора  $t$ ) имеет градиентную характеристику  $\nabla y$ . Если величина  $\nabla y$  меняет знак, то в этом случае в социальной психологии используется понятие *проградцентность*, которое характеризуется изменением направленности психики человека в противоположных направлениях. Это свойство проградцентности наблюдается на временных интервалах, ограниченных фокальными точками.

Совместная обработка массива оценок уровней удовлетворения всех групп потребностей позволила выявить проградцентный характер интегрального их уровня в зависимости от возраста индивида (рис. 4).

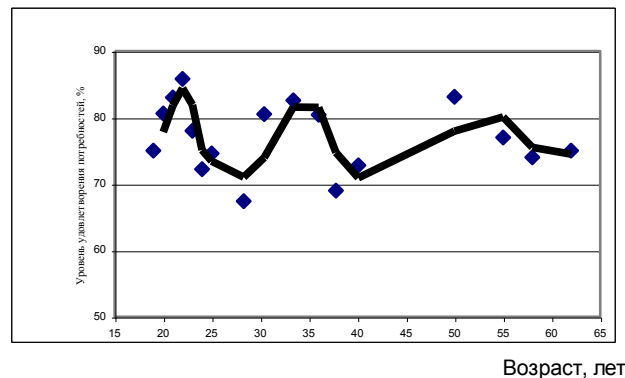


Рис. 4. Зависимость интегрального уровня удовлетворения потребностей от возраста

На рис. 4 видно, что на самостоятельном жизненном пути работника имеют место три максимума удовлетворенности деятельностью: в 23 года, 35 лет и в 49 лет. Также наблюдается и три минимальных уровня удовлетворенности 27, 40 и в интервале 58 – 63 года.

Полученные данные позволяют обобщить эвристические оценки, приведенные в разных источниках [1; 3; 7], а также утверждать, что самостоятельный жизненный путь имеет гармоническую проградентную характеристику и на этом пути можно выделить три временных цикла деятельности индивида в экономически активном периоде деятельности. Интегральная кривая уровня удовлетворения потребностей на жизненном пути индивида (рис. 3) представлена тремя гармоническими временными интервалами: 19 – 27 лет; 27 – 40 лет и 40 – 58 лет. Причем продолжительность первого и второго интервалов вместе представляет собой гармоническое деление отрезка жизненного пути:

первое деление  $27 - 19 = 8$  лет;  
второе деление  $40 - 27 = 13$  лет;  
третье деление  $58 - 40 = 18$  лет.

Это деление определяет пропорцию:

$$\frac{13}{8} \equiv \frac{21}{13}$$

Полученное соотношение Леонардо да Винчи назвал "золотым сечением", его использовали в архитектуре и изобразительном искусстве древние зодчие и художники, достигая эстетической гармонии восприятия объектов. Можно предположить, что сама природа наиболее продуктивную часть жизненного пути также зафиксировала в этой гармонической пропорции. Если же сомкнуть вместе допродуктивный — до 19 лет, и постпродуктивный — после выхода на пенсию, периоды жизни, то можно предположить, что гармония будет иметь место, если продолжительность жизни человека составит не менее 90 лет.

Таким образом, несмотря на отличия представления процесса действия мотива, общим для всех теорий мотивации является акт удовлетворения потребностей, который определяется уровнем удовлетворенности.

В данном исследовании индивид, только что приступивший к самостоятельной деятельности, студент вуза, в опросе не заявлял о возникновении чувства удовлетворенности, как факта прекращения действия мотиватора, а оценивал уровень удовлетворения потребностей. Это обстоятельство является первой и существенной поправкой в теории мотивации, поскольку в них процесс мотивации завершается устранением нужды. Результаты исследования позволяют утверждать, что человека побуждают к действию всевозможные причины, но пружина человеческой активности взводится на основе ролевого механизма согласования действий с целями организации, с другими индивидами и выявления доминирующего мотива, который производит пуск механизма мотивации. Исследованием было установлено, что динамика действия механизма мотивации не характеризуется прекращением действия мотиваторов, а происходит сворачивание или смещение (ротация) доминирующих мотиваторов. Поэтому в динамике уровней удовлетворения потребностей наблюдаются "пучки безразличия" или "фокальные точки", где нет доминирующего мотива, определяющего направленность личности к действию. В исследовании фокальные или "фокус-точки" имеют возрастные координаты 23, 28, 36 лет. Они получены на основании исследования группы индивидов, которые осуществляют свою деятельность в информационной сфере, то есть являются работниками умственного труда. Можно предположить, что при обследовании иных групп, например, рабочих, занятых тяжелым физическим трудом, или медицинских работников среднего звена, будут получены другие распределения "фокус-точек". Но при этом идея и логическое описание процесса мотивации не изменятся.

На основании исследования динамики уровней удовлетворения потребностей установлена шагающая или проградентная последовательность формирования у человека чувства удовлетворенности, которая характеризуется постепенным изменением уровня удовлетворенности в противоположных направлениях, "возрастание" или "убывание". Эти изменения пропорциональны интенсивности проявления интереса к деятельности.

Исследования позволяют, не изменяя основной идеи мотивации, обозначить логическое представление механизма мотивации завершающим актом, уровнем удовлетворения потребностей, который определяется личностными качествами индивида, ролевыми отношениями и проградентными свойствами психики человека. Это означает, что мотиватор прекращает свое доминирующее влияние на деятельность индивида, он смещается с доминирующей позиции воздействия, а его место занимает любой иной, доминантный на данный момент мотив, но при этом все основные мотиваторы также, но в значительно меньшей мере, влияют на качественные и количественные показатели результатов движения к цели. В этой ситуации цель сама по себе как будто отступает на второй план, но она постоянно присутствует в сознании индивида, указывает направление действий и обуславливает настойчивость в ее достижении [8, с. 30].

**Литература:** 1. Колот А. М. Мотивация персонала. — К.: КНЕУ, 2002. — 340 с. 2. Платонов К. К. Краткий словарь системы психологических понятий. — М.: Высшая школа, 1984. — 174 с. 3. Ру Домінік. Управління: Пер. з фр. / Домінік Ру, Даніель Сулье. — К.: Основи, 1995. — 442 с. 4. Евланов Л. Г. Экспертные оценки в управлении / Л. Г. Евланов, В. А. Кутузов. — М.: Экономика, 1978. — 136 с. 5. Сумин В. А. Некоторое аспекты деятельности исполнителя в системе управления // Научные труды Донецкого национального технического университета. Серия экономическая. Вып. 76. — Донецк: ДонНТУ, 2004. — С. 147 – 155. 6. Скориніна О. В. Когнітивний стиль і пам'ять: парадокси дослідження: Монографія / О. В. Скориніна, Т. Б. Хомуленко. — Харків: ВД "ІНЖЕК", 2003. — 234 с. 7. Управление по результатам: Пер. с финск. / Общ. ред. и предисл. Я. А. Лейманна. — М.: Изд. группа "Прогресс", 1993. — 320 с. 8. Майер Кристиан. Свобода внутреннего "Я". Метод творческого развития личностного потенциала: Пер. с нем. — Харьков: Изд. Гуманитарный Центр, 2004. — 228 с.

*Стаття надійшла до редакції  
20.09.2005 р.*

УДК 655

**Дименко Р. А.**

## ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНКУРЕНТНИХ СТРАТЕГІЙ НА СУЧАСНОМУ РИНКУ КНИГОВИДАВНИЧИХ ПОСЛУГ

*In the article the main principles of organizing the marketing at the publishing firm and the stages of its realization are considered.*

Книга як продукт духовної і матеріальної діяльності людини завжди має певну читацьку аудиторію. Тому первинний ризик видавця полягає в небезпеці непотраплення книги у свою споживацьку нішу або навіть сегмент книжкового ринку. Ризик невизнання книги читацькою аудиторією – складний і інколи непередбачуваний процес, який не завжди піддається прогнозуванню.

Прикладом такої ситуації є випуск національного американського бестселера Е. Роббінса "Могутність без меж", що витримав не один десяток видань. Здавалося б, книга, присвячена питанням самопізнання особи та умінню володарювати над собою (варіант Дейла Карнегі), повинна була і в нашій краї-

ні стати бестселером. Проте цього не сталося, і цінне дослідження внутрішнього світу людини, його вчинків і мотивацій оцілю мертвим вантажем на видавничих складах, що принесло чималі збитки видавничим фірмам. Автор не аналізуватиме причин невизнання читачами даного бестселера. Зазначимо лише те, що основним чинником стало неспівпадання менталитетів двох націй – американської та української.

Разом з ризиком невизнання книги на ринку виділимо й такий ризик, як ринковий, пов'язаний з можливістю зниження ринкової ціни на книгу внаслідок коливання попиту й пропозиції, а також ризик інфляційний, викликаний непередбаченим зростанням видавничих витрат унаслідок інфляційного процесу, зважаючи на те, що оцінка ризику буде утворюватися на певних припущеннях.

Книжковий ринок може розглядатися як свого роду фон для формування потреб населення в книжковій продукції, де фокусуються такі категорії, як рівень життя населення (чинник платіжного забезпечення цих потреб), купівельна спроможність в поточному і тенденціональному вираженні, що визначають динаміку інфляції та інфляційних очікувань, загальний рівень підприємницької активності, що характеризує схильність людей до включення в підприємницькі ініціативи.

Таким чином, функціонування видавничої фірми з погляду зовнішніх для неї чинників постійно схильне до небезпеки зриву або погіршення фінансово-економічного стану внаслідок зміни вхідних і вихідних потоків, які є непередбаченими і непередбачуваними. В той же час з'являється можливість дещо в цих потоках передбачити. Наприклад, зниження купівельної спроможності та зростання цін на споживацькі товари, у тому числі й на книжкові, не можна розцінювати як чинники ризику, якщо рівень інфляції протягом тривалого періоду залишається стабільним за темпом зростання, що дозволяє екстраполювати його на майбутнє. Інша справа – нерівномірність темпів інфляції, сплески зростання цін в окремих сферах, що мають відношення до книговидавання, нерівномірність динаміки доходів різних верств населення, недостатність засобів у видавців для компенсації підвищення цін з боку постачальників паперу, поліграфістів.

Книговидавничий маркетинг і мережний менеджмент ставлять за мету зменшення ступеня ризику видавця, який обумовлений невизначеністю досягнення бажаних результатів в умовах дії безлічі чинників, у тому числі і випадкових. До завдань координації входять: визначення вірогідності ризику; вимірювання інтенсивності ризику; виділення чинників ризику (що піддаються дії) і т. д.

Для видавця комерційний ризик — це вірогідна небезпека зазнати поразки на книжковому ринку, тобто не продати товар, не отримати запланований прибуток, зазнати збитків, бути витісненим з книжкового ринку видавцями-конкурентами. Видавець не спроможний усунути ризик на 100%, він повинен, перш за все, з'ясувати, чи не є ризик завищеним, неприпустимим.

Маркетингові дослідження, і, зокрема, аналіз рівня ризику, займають важливе місце при розробці стратегії вибору в умовах ризику. Управління ризиками всіх видів підвищує вірогідність збереження фінансової стійкості, а ризикові чинники стають не тільки мінімальними, але й керованими.

Розробка стратегії вибору в умовах ризику припускає формування ряду послідовних етапів:

- виявлення чинників, що збільшують або зменшують конкретний вид ризику при здійсненні вибору посередника;
- аналіз виявлених чинників з погляду сили дії на ризик;
- оцінка конкретного виду ризику;
- встановлення оптимального рівня ризику;
- аналіз окремого посередника з погляду відповідності прийнятному рівню ризику;
- розробка заходів щодо зниження ризику.

Видавець, як правило, бере до уваги не всі чинники, що впливають на ризик, а певний стандартний набір, який періодично переглядається. Ці чинники не несуть в собі конкретного розрахункового значення, а є лише початковою базою для аналізу ризику, а також поживають і деталізують суто математичні оцінки, одержувані на третьому етапі розробки стратегії ризику – виборі. Подальші чотири етапи заслуговують більш

детального розгляду, оскільки ґрунтуються на концептуальних підходах до управління ризику.

Будь-які варіанти вибору видавничого та торгового посередництва пов'язані з ризиком: жодна з форм посередницької діяльності не може гарантувати певного фінансового результату. Отже, для видавця, а також для посередницьких ланок важливим чинником є не уникнення ризику взагалі, а передбачення і зниження його до мінімального рівня. Вибір сфери дії в умовах ризику пов'язаний з категорією корисності; відповідно збільшення очікуваної корисності завжди пов'язується із зменшенням очікуваних втрат при виборі торгового посередника.

Ситуація виникнення ризиків, як показує аналіз процедури вибору, зростає, якщо, наприклад, рішення про вибір видавничого та торгового посередника виникає раптово і всупереч очікуванням. Певну роль відіграють умови та завдання вибору посередника, що стоять перед видавцем – виробником книжкової продукції, не відповідні його минулому досвіду. Неправильно і несвоєчасно вжиті заходи для ухвалення оптимального рішення вибору, існуючі внутрішні економічні умови у виробника, не дозволяючи вжити термінових заходів, також накладають свій відбиток на ситуацію виникнення ризику.

Певний рівень ризику (або фіксована вірогідність втрат) властивий торговим посередникам. Розробку деяких критеріїв оцінки ризику в значній мірі ускладнює різноманітність вибору ринкових умов, що змінюються. Головні завдання управління ризиком в книговидавничій сфері – розробка основних підходів до оцінки ризику, визначення його допустимого рівня і розробка відповідної стратегії. При виборі посередника в основному беруть до уваги наступні чинники:

- вірогідність неплатоспроможності посередника;
- динаміку його фінансового стану (погіршення або поліпшення);
- динаміку зміни торгової націнки за ряд років;
- вірогідність різних грошових рестрикцій.

Найбільше розповсюдження у видавничо-книготорговій сфері отримав ризик неотримання або невчасного отримання оплати за реалізовану без передоплати книжкову продукцію. Частіше за все це явище відбувається тому, що контрагенти (клієнти видавничої фірми) приймають поспішне рішення про використання грошей, призначених для оплати поставки книг, на іншу мету або відсутність у них необхідної суми взагалі. В результаті для видавничої фірми виникають чинники ризику:

- кризовий стан платіжів;
- нерівномірне та несподіване підвищення цін;
- низька правова культура керівників;
- слабкість господарського арбітражу.

З метою запобігання ризику використовуються різні методи його компенсації, у тому числі найпопулярніший метод попередньої оплати. З погляду економіки фірма він розглядається як досить примітивний спосіб зниження ризику, оскільки шкідливий як в цілому для всієї країни, так і економіки окремого підприємства: криза неплатежів; збільшення числа економічних злочинів; розрив господарських зв'язків; технічне погіршення системи взаємних платежів; зниження обсягів виробництва книжкової продукції та її реалізації.

Для окремих видавництв і оптових ланок необхідність попередньої оплати істотно обмежує можливість придбання необхідних матеріалів, звужує поле господарського маневру, створює нормальні пропорції між виробничою та фінансовою діяльністю підприємства. З точки зору автора, більш продуктивним методом було б використання в різних поєднаннях заходів некомерційної вертикальної, горизонтальної й діагональної інтеграції, перехресного володіння акціями, страхування операцій у третій особі.

У процесі ухвалення рішення про співпрацю в книговидавничо-торговій сфері видавець оцінює торгового посередника за поданими нижче моделями конкурентоспроможності. *Домінантна модель* застосовується в тих випадках, коли виробник здійснює вибір, виключаючи "гіршого посередника" за певним критерієм, наприклад за максимальною ціною, ідеальним іміджем, зручністю. *Модель обмеження* показує, що виробник накладає обмеження на певні характеристики торгового посе-

редника і виключає за цим принципом торгових посередників. *Розділова модель* необхідна в тих випадках, коли вибір здійснюється за даним критерієм. *Лексикографічна модель* означає, що спочатку вибирають посередника за найважливішим критерієм, потім серед тих, що залишилися – за критерієм другого ступеня важливості. *Модель очікуваної корисності* полягає в тому, що виробник оцінює значущість кожного критерію та ступінь присутності цієї ознаки у торгового посередника. Виробник сам оцінює значущість кожного критерію для себе і ступінь присутності його у книговидавничого і книготоргового посередника. Вибір моделі залежить від характеру товару, що випускається, і умов ринку.

Розглядаючи моделі розподілу як моделі вибору видавцем-виробником торгового посередника, можна стверджувати, що цей процес визначається не єдиним загальним рішенням, а багатоступінчатою серією рішень, що приймаються за певними правилами, тому модель вибору можна вважати алгоритмом рішення. Справа в тому, що вона не детермінанта однозначно розподілу товару, а підкоряється вірогідним закономірностям.

Видавничою фірмою можуть бути зроблені деякі дії за обмеженням ступеня очікуваних небезпек, які сприяють зниженню рівня вірогідних ризиків: диверсифікація – одночасний розвиток разом з основною видавничою діяльністю інших напрямів, не пов'язаних з нею; страхування інвестицій і результатів; об'єктивна оцінка власних можливостей видавництва; максимізація планованої корисності.

Диверсифікація як чинник зменшення ризику може використовуватися на рівні видавництва. Стратегія є своєрідною реакцією видавничої фірми на умови зовнішнього економічного середовища, що змінилися, а також виступає каталізатором, який стимулює безпосередньо зовнішні зміни.

Адаптаційна стратегія видавничої діяльності розглядається в контексті формування логічної лінії, а не безладної диверсифікації підприємницької діяльності. Ставиться проблема вибору такого варіанта, який би гарантував видавцю економічний ефективність передбачуваних рішень. Вибір напрямів і видів диверсифікації ставить перед видавцем проблему досягнення сукупності суперечливої мети:

- максимізація прибутку;
- мінімізація ризиків;
- максимізація економічних ефектів;
- мінімізація витрат.

Видавнича диверсифікація, як і будь-яка диверсифікація на мікрорівні, має разом з перевагами і свої недоліки. Перший полягає в тому, що знижується ступінь ризику, підвищується стабільність видавництва на ринку книжкової продукції, його гнучкість по відношенню до ринкової кон'юнктури — можливість перебудувати видавничий асортименту і підлаштувати його під нові потреби читачької аудиторії. Другий — це існування загрози, що при зниженні рівня спеціалізації у випуску книжкових видань не завжди може бути досягнутий максимальний фінансовий результат (видавнича деспеціалізація в ряді випадків вимагає перепідготовки частини працівників і залучення нових кадрів; зростають витрати і на управління). Видавнича диверсифікація може виявлятися у двох видах – виробничій і фінансовій.

Узагальнивши все викладене вище, можна сказати, що використання стратегії видавничої диверсифікації з метою зниження ступеня ризику дозволяє вирішувати такі завдання, як здійснення великих видавничих проєктів, розширення асортименту видавничої продукції, використання новітніх поліграфічних технологій. Головне значення диверсифікації полягає в тому, що розвиваються нові напрями підприємництва, не обов'язково пов'язані з базовою видавничою сферою і особливостями книготоргової діяльності, поліпшуються якісні характеристики видавничої продукції, раціоналізувалася видавнича технологія, знижуються витрати і ціни. В результаті з'являється реальна можливість збільшення своєї частки на книжковому ринку, розширення збутової мережі, активізації своєї ринкової політики.

У цілому досягається ефект, який можна визначити як розосередження ризику, що означає зменшення коливань загального прибутку видавництва, його більш стабільну роботу. Відбувається це тому, що диверсифікація примушує видавця

працювати на різних ринкових секторах, що, до речі, є характерним для багатьох європейських видавництв.

У зарубіжних країнах разом з диверсифікацією широке розповсюдження отримав інший спосіб зменшення ризику – за рахунок використання венчурного (ризикованого) капіталу, забезпечення тісної співпраці між дослідницькими фірмами, потенційними інвесторами і видавцями, готовими реалізувати свій потенціал (інтелектуальний, організаційний, виробничий) для практичного здійснення нової ідеї у вигляді видавничого проєкту.

Упровадження новинок книжкової продукції на вітчизняний книжковий ринок з орієнтацією на певну групу читачів, яка із задоволенням сприймає той або інший напрям в інтелектуальній сфері.

Результативним етапом діяльності видавничої фірми буде чітка відлагоджена система збуту книжкової продукції. Основою її успіху є прагнення досягти відповідності вибраної стратегії наявним внутрішнім резервам видавництва.

Обґрунтовування книговидавничого асортименту відбувається не лише на основі вивчення кон'юнктури книжкового ринку, але й на основі використання інтуїції видавця.

Слово "інтуїція" може бути замінено поняттями "видавниче чуття" і "проникливість", які дозволять безпосередньо усвідомити необхідність випуску у світ того або іншого видання, не спираючись на докази. Йдеться про вибір найефективнішого рішення без аргументованого доказу, тобто за допомогою інтуїції — неусвідомленого та нез'ясовного та позиції логіки, але, реально й необхідного компонента пізнавальної діяльності людини. Інтуїція якнайбільше потрібна в тому випадку, коли виникає потреба знайти термінове рішення рамок традиційних прийомів пізнання зовні при неможливості проникнути в суть ситуації на книжковому ринку і достовірно її оцінити.

У видавничій справі механізм інтуїції відіграє величезну роль, проте він ще не отримав належного теоретико-методологічного освітлення, й тому деякими видавничими структурами сприймається ще насторожено. В той же час багаторічний досвід видавничої діяльності автора показує, що процес пізнання в книжковій справі не обов'язково повинен бути пов'язаний з розгорненими логічними доказами. При виборі найефективнішого видавничого рішення, ті ланки процесу оцінки стану книжкового ринку, яких не вистачає, можуть бути заповнені інтуїтивно, що дозволяє створити закінчену модель ринкової ситуації та ефективний спосіб її реалізації.

Оперативні видавничі рішення можуть виявитися неможливими, якщо спробувати в кожному випадку аргументувати пізнання ситуації й пошуку рішення ґрунтовною системою доказів. У стані загостреної ринкової конкуренції, коли зовнішні чинники, що впливають на видавничу фірму, постійно змінюються, потреба в ухваленні рішень при браку інформації зростає. В такому стані накопичений попередній досвід і інтуїція є фундаментом комплексного системного підходу до ухвалення оперативних рішень.

Автор відзначає актуальність аналізу зовнішнього середовища і внутрішнього стану підприємства, на основі якого повинна бути отримана інформація про можливості підприємства і про вірогідні загрози. При дослідженні зовнішніх умов організації відображаються економічні чинники (інфляція, рівень прибутку, безробіття), соціальні чинники (народжуваність, забезпеченість житлом, тенденції заселення), культурні чинники (цінності споживача), ресурси (матеріальні, трудові, фінансові, наявність інвесторів), зміна законодавства, тарифів, політичних чинників, галузеві чинники (конкуренція, ціни, зміна технологій). Оцінка внутрішнього стану підприємства включає аналіз організації роботи на підприємстві, його структури, обсягу капіталу, ліквідності, величини боргів, стану трудових ресурсів, рівня технології (ступінь прогресивності технологічного процесу, ступінь модернізації, швидкість сприйняття новин), стилю управління.

Автор зазначає, що нерідко структура українських видавничих організацій є відзеркаленням концепції, яка орієнтована на продаж. Важливою ж є інформація не лише про статистику продажу друкарської продукції, але й про кадри, фінансово-виробничі можливості видавничого підприємства, його плани у сфері

розвитку. Маркетинговий підхід дозволяє досягти оптимального тиражу для певного ринку (при ефективному плануванні решти елементів господарювання), що означає максимальну величину збуту за нормований час продажу, повернення вкладених засобів і нове вкладення. Моделлю видавничого бізнесу, спрямованого на здійснення певної мети, є сукупність елементів і взаємозв'язків з певними передумовами та обмеженнями.

Автор вважає, що, не дивлячись на специфіку видавничої діяльності, в ній застосовані деякі методи планування й управління, що використовуються на підприємствах інших галузей, наприклад, принципи так званої радарної системи. Фундаментом інтегральної системи радарного управління є планування, радар і контроль. Напрями діяльності підприємства визначаються плануванням, завданням же радара є виявлення ситуації ризику та виявлення можливостей відходу від негативної ситуації. Контроль за поведінкою системи дає можливість використовувати заходи, що примушують її самоналаштуватися. Безумовно, видавець повинен ухвалювати рішення, виходячи з поставленої мети та концепції ділової політики (фінансової, соціальної, управлінської). Функцією ж радарної системи є реєстрація змін у навколишньому середовищі (у суспільстві, на ринку, в самій видавничій організації) і негайне повідомлення керівництва для того, щоб можна було вжити заходів щодо ліквідації негативних ситуацій або, навпаки, щодо активізації поведінки на ринку.

Ключовим питанням упровадження ідеології радарного управління стає визначення індикатора (або системи індикаторів), який наперед подаватиме сигнали. На підставі розробленого переліку індикаторів вироблятимуться кругові процеси, що відбуваються з різною швидкістю.

Перш ніж здійснювати програму маркетингу необхідно встановити її бюджет, який можна умовно підрозділити на дві частини: на оплату реклами та зв'язків із зовнішнім середовищем і на проведення досліджень і різних редакційних акцій. Залежно від бюджету маркетингу вибираються методи і заходи, тип маркетингового прогнозу: загальний або приватний, довгостроковий або короткостроковий.

Для того, щоб маркетинг приніс очікувані результати, необхідно не тільки правильно планувати його заходи, але й керувати їх реалізацією. Все це повинно обов'язково поєднуватися з проведенням контролю шляхом звірки плану маркетингу з його результатами.

Ефективний контроль за діяльністю з досягнення поставленої мети — це основна передумова для здійснення маркетингової програми. Методом такого контролю стають регулярні виміри результатів маркетингових заходів. За показник ефективності маркетингової програми береться відношення величини витрат на маркетингові акції до фінансового результату. Таким чином, індикаторами контролю за реалізацією політики маркетингу є показники продажу і витрат.

При проведенні контролю за здійсненням маркетингової програми на видавничому підприємстві необхідно визначити елементи маркетингу, які аналізуватимуться; визначити результати на основі раніше встановлених стандартів з планованими величинами та забезпечити своєчасність надання результатів контролю керівництву.

У сфері контролю важливо встановити причини змін, що відбуваються, наприклад, збільшення або зменшення обсягів продажів і чим це викликано (конкуруючими виданнями, якістю свого видання, продажною ціною або законодавчими актами), а також пов'язати цей аналіз з основними економічними показниками ефективності господарювання видавничого підприємства. Контроль за здійсненням маркетингової стратегії важливий ще й для того, щоб визначити, наскільки поточна діяльність видавництва відповідає поставленій меті конкретного видавничого плану.

Таким чином, можна резюмувати, що концепція маркетингу є основою управління та методом моделювання ефективної видавничої діяльності. Проте маркетингова орієнтація поки що не завоювала собі відповідного місця на ринку інформаційно-видавничих послуг у нашій країні, багато в чому фінансову нестабільність ринку, яка перешкоджає успішному розвитку видавництва.

У той же час автором було визначено, що господарська діяльність видавничих підприємств без плану і контролю не дає досить ефективних результатів. Це особливо актуально для тих видавничих організацій, які планують свою ринкову стратегію на довгострокову перспективу.

Автором були висловлені основні принципи організації маркетингу на видавничому підприємстві і етапи його реалізації. Як важливий елемент планування виділений контроль за здійсненням маркетингової політики.

Пропоновані автором орієнтація на споживача друкарської продукції і заходів щодо зв'язків з громадськістю підтверджуються практикою видавничої індустрії як один із успішних методів управління та просування, дозволяючи підвищити ефективність видання, що випускається, розширити ринок його збуту і збільшити прибуток.

Крім того, автор вважає, що серед інструментів маркетингового комплексу видавничого підприємства особливе місце займає розповсюдження і збут друкарської продукції.

На думку автора, необхідно також те, щоб стратегія розповсюдження відповідала цінній політиці видавництва. Якщо видавниче підприємство самостійно виконує більшість функцій в каналі розподілу, то збільшуються його витрати, і, отже, ціни. За умови, що посередники здатні діяти більш ефективно, ніж сам видавець, навіть при певній платні за їх послуги, кінцева ціна, яку платить споживач, знижується. Проте автор зазначає, що умови сучасного українського ринку примусили багатьох видавців створити свою систему розподілу, оскільки класична торгова мережа через високий ступінь ризику обмежується збутом книг-бестселерів і найпопулярніших журналів.

Багато що залежить від сьогоденної обстановки у сфері торгівлі: зараз функціонує велика кількість приватних торгових точок розповсюдження друкарської продукції. Мережа книгарень і кіосків становить важливу (їх частка у світовому книгообігу коливається в межах 55 – 80 %), але не єдиною формою продажу друкарської продукції. Іншими шляхами продажу можуть бути підбір мережі торгових агентів, виїзний продаж, продаж з певного приводу (наприклад, ярмарок, фестивалів), через комівожерів, через клуби, замовлення поштою і "door to door" (від дверей до дверей). Такі альтернативні шляхи продажу видавничої продукції складають сьогодні у світі близько 25 – 45 % загального продажу.

При виборі каналу розподілу автор рекомендує дотримуватися наступної схеми. Перш за все важливо визначити, хто зможе забезпечити найбільший рівень продажів: торговий персонал видавництва або незалежні торгові посередники. Далі необхідно підрахувати витрати на продаж видання через різні варіанти каналів розподілу. Початкові витрати при залученні до роботи торгового посередника звичайно нижчі, ніж створення власної служби збуту. Проте при роботі з посередником темп зростання витрат збільшується, оскільки послуги посередника вимагають виплати більшого комісійного відсотка, ніж власному торговому персоналу. На закінчення проводиться порівняння виручки від реалізації і витрат, щоб залежно від обсягу продажів вибрати найприйнятніший варіант каналу розподілу.

Автор вважає, що в сьогоденних умовах українського інформаційно-видавничого ринку найприйнятнішим є комбінування каналів розподілу через непрямий і безпосередній продаж. Практика показала, що дані канали розподілу не складають один одному конкуренції, а впливають на збільшення обсягів продажу.

Результати дослідження автора показали, що вибору оптимального каналу розподілу друкарської продукції сприяє, в першу чергу, аналіз внутрішнього потенціалу конкретного видавничого підприємства і аналіз його зовнішнього середовища: економічних і політичних умов (включаючи правові і митні аспекти, оцінку потенційних партнерів), ринку споживачів, конкурентів і їх стратегій.

## МАТРИЧНЫЙ АНАЛИЗ ВЗАИМНОЙ ТОРГОВЛИ СТРАН СРЕДНЕГО ВОСТОКА И СЕВЕРНОЙ АФРИКИ

*The ranked series of foreign trade interactions in pairs, which permit to pick out the 3-4 countries main bodies in the system of countries to study, have been built on base of matrix analysis of mutual trade in the system of countries of the Middle East and the North Africa. The calculations showed the appropriate process of reduction of the main body role, including the leading exporters of oil, in the system of mentioned countries in due course. These studies can serve as the grounds for further calculations and comparisons on base of latest data.*

В условиях глобализации активно идут процессы формирования новых и укрепления старых региональных группировок с целью повышения международной конкуренции стран, входящих в эти группировки. Одной из таких региональных группировок является группа стран Среднего Востока и Северной Африки, которая преимущественно состоит из арабских стран. Тенденции развития интеграционных внешнеторговых процессов в этой группе следует изучать на основе методологии матричного анализа взаимной торговли, предложенной в работе [1] и апробированной на группах стран ОЧЭС [1] и ЕС [2]. Ее

суть состоит в построении базовых квадратных матриц взаимного попарного экспорта и импорта с помощью торговой статистики МВФ [3], на основе суммирования и вычитания которых строятся матрицы взаимного попарного внешнеторгового оборота и сальдо. Последние матрицы, в свою очередь, могут использоваться для получения ранжированных рядов попарных внешнеторговых взаимодействий и расчета коэффициентов экспорто- и импортоориентированности произвольной страны в рассматриваемой группе стран.

В связи с вышеизложенным целью данного исследования будет являться матричный анализ взаимной торговли в системе двадцати четырех стран Среднего Востока и Северной Африки с получением вышеуказанных ранжированных рядов попарных внешнеторговых взаимодействий и выделения ядер стран, на которые приходится максимальная доля взаимной торговли в рассматриваемой группе стран.

На основе данных торговой статистики МВФ [3] автором построены матрицы взаимного попарного внешнеторгового оборота для стран Среднего Востока и Северной Африки на уровне 1991, 1994 и 1997 гг. (табл. 1 – 3). Эти матрицы, с учетом того, в какой стране регистрируется экспорт или импорт, построены двумя способами и имеют несколько отличный друг от друга вид. Поэтому для дальнейших расчетов строится усредненная матрица, элементы которой вычисляются по формуле:

$$\bar{V}_{ij} = \frac{1}{2} (V_{ij} + V_{ji}), \quad (1)$$

где  $\bar{V}_{ij}$  — усредненный внешнеторговый оборот между  $i$ -ой и  $j$ -ой странами.

Таблица 1

Матрица взаимного попарного внешнеторгового оборота для стран Среднего Востока и Северной Африки (млн. долл. США), 1991 г.

	Ал-жир	Бах-рейн	Коморы	Джи-бути	Египет	Иран	Ирак	Изра-раиль	Иор-дания	Ку-вейт	Ли-ван	Ли-вия	Ма-ври-тания	Ма-рокко	Оман	Ка-тар	Сау-дов-ская Аравия	Со-мали	Су-дан	Си-рия	Ту-нис	Ту-рция	ОАЭ	Йе-мен	Всего
Алжир		0	0	0	16	60	0	0	0	0	7	30	116	0	0	14	0	0	22	200	242	0	0	707	
Бахрейн	0		0	5	3	45	0	0	33	0	9	0	0	15	6	1 809	0	0	6	5	16	156	5	2 113	
Коморы	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
Джибути	0	6	0		1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13	23	0	0	0	0	48	2	93	
Египет	12	3	0	2		1	4	373	36	60	34	140	1	23	4	18 249	1	28	29	20	139	16	28	1 221	
Иран	0	46	0	0	0		0	32	48	24	0	0	0	0	77	0	0	8	17	0	0	170	0	2 042	
Ирак	0	0	0	0	4	0		251	0	145	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	135	0	19	556	
Израиль	0	0	0	0	18	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	189	0	0	207	
Иордания	0	16	0	0	34	11	276	0		1	31	10	4	11	10	41	0	11	57	12	84	3	25	637	
Кувейт	0	0	0	0	41	44	0	0	0		0	0	1	1	1	5	0	0	0	0	12	8	105	218	
Ливан	0	8	0	0	33	25	0	0	0	0		29	0	10	6	10 111	0	9	389	9	104	69	1	813	
Ливия	9	0	0	0	83	0	0	27	0	31		0	313	0	3	0	158	27	211	586	3	0	1 451		
Мавритания	33	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1		6	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	44	
Марокко	129	0	1	0	35	54	0	4	1	10	336	7		0	1	450	0	0	12	97	98	262	2	1 499	
Оман	0	57	0	0	7	0	0	12	1	9	0	0	0		19	108	0	31	0	1	3	814	2	1 064	
Катар	0	29	0	0	17	66	0	28	1	11	0	0	1	17		121	0	0	11	0	9	15	15	511	
Саудовская Аравия	6	1 662	0	31	961	74	0	53	672	149	6	0	427	89	131		30	76	283	47	1 749	103	95	7 604	
Сомали	0	0	0	26	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	28		0	0	0	0	25	31	111	
Судан	0	0	0	0	31	8	0	11	0	7	172	0	0	34	0	76	0	2	6	0	0	3	5	355	
Сирия	36	6	0	0	40	4	0	84	17	358	40	0	14	0	8	236	0	2		42	346	41	4	1 278	
Тунис	152	6	0	0	31	50	2	21	1	9	249	3	94	1	0	49	0	5	41		81	6	2	803	
Турция	258	18	0	0	217	578	122	157	188	16	97	518	0	105	2	7 2 314	1	24	331	75		517	68	5 613	
ОАЭ	0	161	0	4	34	1 492	0	51	9	62	1	0	238	742	190	558	27	6	26	3	392		121	4 117	
Йемен	0	6	0	49	18	0	21	0	42	116	2	0	0	1	17	129	34	5	1	0	57	137		635	
Всего	635	2 024	1	117	1 626	2 512	425	530	873	943	988	1 509	41	1 353	923	495	6 314	116	363	1 254	733	4 242	5 146	530	33 693



Таблица 2

Матрица взаимного попарного внешнеторгового оборота для стран Среднего Востока и Северной Африки (млн. долл. США), 1994 г.

	Ал-жир	Бах-рейн	Ко-моры	Джи-бути	Еги-пет	Ир-ан	Ир-ак	Изра-иль	Иор-дания	Ку-вейт	Ли-ван	Ли-вия	Мав-ритания	Ма-рокко	Ом-ан	Ка-тар	Саудо-вская Аравия	Со-мали	Су-дан	Си-рия	Ту-нис	Тур-ция	ОАЭ	Йе-мен	Все-го
Алжир		1	0	0	67	1	0	0	19	0	4	12	16	222	0	0	14	0	0	27	251	300	2	0	936
Бахрейн	1		0	8	5	202	0	0	45	51	14	0	0	0	17	38	1 780	0	0	9	12	16	170	44	2412
Коморы	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Джибути	0	9	0		2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	23	36	0	0	0	1	6	45	125
Египет	40	5	0	2		4	1	201	29	33	56	92	1	17	2	6	349	1	31	75	37	215	54	24	1275
Иран	0	216	0	0	4		0	0	10	111	32	29	0	47	7	41	54	0	2	23	10	0	1427	2	2015
Ирак	0	0	0	0	1	0		0	545	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1	155	0	0	704
Израиль	0	0	0	0	39	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	270	0	0	309
Иордания	15	45	0	0	51	13	568	0		2	52	35	0	4	7	18	205	0	15	107	21	105	68	15	1346
Кувейт	0	56	0	0	72	92	0	0	0		54	0	0	23	29	457	1	0	68	4	233	188	9	1308	
Ливан	4	13	0	1	58	36	0	0	0	49		32	0	11	7	10	94	0	14	479	11	183	76	1	1079
Ливия	13	0	0	0	93	28	0	0	35	0	34		1	184	0	0	1	0	196	66	285	488	2	0	1426
Мавритания	17	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0		8	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	29
Марокко	215	0	0	0	15	243	2	0	6	21	11	181	8		0	0	436	0	0	25	71	74	90	2	1400
Оман	0	61	0	0	3	9	0	0	6	21	7	0	0	0		14	137	1	39	1	1	23	1140	6	1469
Катар	0	40	0	0	10	29	0	0	19	28	11	0	0	1	14		166	0	0	11	1	11	262	1	604
Саудовская Аравия	3	1508	1	21	270	278	0	0	177	471	149	1	0	447	126	172		90	151	182	19	1 676	1251	94	7087
Сомали	0	0	0	40	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	84		0	0	0	0	21	50	198
Судан	0	0	0	0	34	2	0	0	16	0	11	184	0	0	43	0	156	0		12	6	35	6	16	521
Сирия	24	8	0	0	91	34	0	0	156	55	445	62	0	14	0	13	271	0	13		46	347	49	11	1639
Тунис	98	11	0	0	42	10	1	0	19	4	11	280	1	75	1	0	45	0	6	41		129	5	0	779
Турция	333	15	0	1	318	943	141	304	127	205	168	499	1	63	10	10	1 838	0	34	298	125		524	58	6015
ОАЭ	1	166	0	6	56	860	0	0	77	183	66	2	0	80	1037	261	835	21	10	40	3	519		205	4428
Йемен	0	46	0	49	91	1	0	0	16	14	1	0	0	1	5	0	254	51	18	5	0	95	233		880
Всего	764	2 200	1	128	1 324	2 785	713	505	1 302	1 249	1 128	1 409	28	1 199	1 239	614	7 200	201	529	1 469	905	4 876	5574	583	37 966

Таблица 3

Матрица взаимного попарного внешнеторгового оборота для стран Среднего Востока и Северной Африки (млн. долл. США), 1997 г.

	Ал-жир	Бах-рейн	Ко-моры	Джи-бути	Еги-пет	Ир-ан	Ир-ак	Изра-иль	Иор-дания	Ку-вейт	Ли-ван	Ли-вия	Мав-ритания	Ма-рокко	Оман	Ка-тар	Сауд. Аравия	Со-мали	Су-дан	Си-рия	Ту-нис	Тур-ция	ОАЭ	Йе-мен	Все-го
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
Алжир		2	0	0	10	0	0	0	11	0	7	15	22	147	0	0	9	0	1	55	166	1 095	1	0	1 541
Бахрейн	1		0	13	10	139	0	0	53	0	21	0	0	1	28	55	2 257	0	0	10	16	32	217	6	2 859
Коморы	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Джибути	0	14	0		1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	29	58	0	0	0	1	11	30	144
Египет	9	11	0	1		10	22	356	43	26	49	145	2	18	4	11	579	0	48	53	33	271	77	37	1 805
Иран	0	152	0	0	10		0	0	37	0	28	10	0	39	7	15	123	0	3	5	32	0	507	3	1 706
Ирак	0	0	0	0	24	0		0	0	0	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16	0	0	0	55
Израиль	0	0	0	0	85	0	0		33	0	0	0	0	10	0	0	0	0	0	0	0	612	0	0	740
Иордания	10	54	0	0	44	49	0	34		0	63	27	0	15	19	39	351	0	40	218	7	145	118	15	1 248
Кувейт	0	0	0	0	28	0	0	0	0		39	0	0	3	0	0	0	0	0	0	1	294	0	106	471
Ливан	7	20	0	0	77	30	16	0	0	37		49	0	14	2	11	100	0	20	366	11	183	105	4	1 052
Ливия	14	0	0	0	145	11	0	0	26	0	49		1	297	0	0	4	0	268	105	467	690	0	0	2 077
Мавритания	24	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1		11	0	0	3	0	0	0	3	1	0	0	45
Марокко	153	2	0	0	18	105	0	10	14	0	13	297	10		0	0	616	0	0	42	47	105	9	0	1 441
Оман	0	88	0	0	3	8	0	0	19	0	3	0	0	0		10	237	3	55	4	1	22	117	7	1 577
Катар	0	59	0	0	11	16	0	0	41	0	12	0	0	0	26		266	0	1	17	1	13	284	1	748

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
Саудовская Аравия	8	2103	1	26	552	136	0	0	278	0	222	4	3	561	214	256		137	255	274	45	1513	1143	166	7897
Сомали	0	0	0	63	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	130		1	0	0	1	37	22	257
Судан	1	0	0	0	49	3	0	0	39	0	18	259	0	0	61	1	257	1		16	6	37	12	7	767
Сирия	50	9	0	0	55	6	0	0	210	0	340	100	0	42	0	14	262	0	16		24	711	61	3	1903
Тунис	169	16	0	0	43	31	15	0	10	4	11	468	3	93	1	1	59	0	6	26		172	14	0	1142
Турция	1138	31	0	1	703	953	0	626	137	298	235	720	1	105	20	23	1552	1	35	725	180		290	86	7860
ОАЭ	1	222	0	11	77	782	0	0	130	0	107	0	0	9	1015	280	1176	39	19	63	9	314		163	4417
Йемен	0	6	0	31	19	3	0	0	17	110	1	0	0	0	7	1	176	23	1	3	8	56	177		639
Всего	1585	2789	1	146	1966	2282	53	1026	1098	475	1233	2035	42	1365	1407	717	8187	262	769	1982	1073	6268	4180	1391	42392

Суммарный внешнеторговый оборот в системе рассматриваемых стран будет равен:

Таблица 5

$$V = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^{24} \sum_{j=1}^{24} V_{ij}, \quad (2)$$

тогда попарный внешнеторговый оборот между двумя странами в процентах от суммарного внешнеторгового оборота в системе рассматриваемых стран будет равен

$$\xi_{ij} = 100\% \frac{\bar{V}_{ij}}{V}, \quad (3)$$

где величина V вычисляется по формуле (2).

На основе формулы (3) и исходных трех матриц (табл. 1 – 3), автором рассчитаны показатели  $\xi_{ij}$ , представленные в ранжированном виде для первых пятнадцати внешнеторговых пар (табл. 4 – 6).

Таблица 4

**Ранжированный ряд попарных внешнеторговых оборотов в системе стран Среднего Востока и Северной Африки в процентах от внешнеторгового оборота этих стран, 1991 г.**

№ п/п	Пары стран	Доля в суммарном внешнеторговом обороте, %
1	Саудовская Аравия – Турция	12,06
2	Саудовская Аравия – Бахрейн	10,30
3	ОАЭ – Иран	9,74
4	Саудовская Аравия – ОАЭ	4,81
5	ОАЭ – Оман	4,62
6	Саудовская Аравия – Египет	3,59
7	Турция – Иран	3,43*
8	Ливия – Турция	3,28
9	ОАЭ – Турция	2,70
10	Саудовская Аравия – Марокко	2,60
11	Сирия – Ливан	2,22
12	Сирия – Турция	2,01
13	Ливия – Марокко	1,93
14	Иордания – Ирак	1,56
15	Саудовская Аравия – Сирия	1,54
	Сумма	66,39

\* Определено по данным турецкой стороны, так как иранская сторона показала нулевые данные.

**Ранжированный ряд попарных внешнеторговых оборотов в системе стран Среднего Востока и Северной Африки в процентах от суммарного внешнеторгового оборота этих стран, 1994 г.**

№ п/п	Пары стран	Доля в суммарном торговом обороте, %
1	Саудовская Аравия – Турция	9,25
2	Саудовская Аравия – Бахрейн	8,66
3	ОАЭ – Иран	6,02
4	ОАЭ – Оман	5,73
5	Саудовская Аравия – ОАЭ	5,49
6	Турция – Иран	4,97*
7	Иордания – Ирак	2,93
8	ОАЭ – Турция	2,75
9	Ливия – Турция	2,60
10	Саудовская Аравия – Кувейт	2,44
11	Сирия – Ливан	2,43
12	Саудовская Аравия – Марокко	2,33
13	Турция – Сирия	1,70
14	Алжир – Турция	1,67
15	Турция – Израиль	1,51
	Сумма	60,48

\* Определено по данным турецкой стороны, так как иранская сторона показала нулевые данные.

Таблица 6

**Ранжированный ряд попарных внешнеторговых оборотов в системе стран Среднего Востока и Северной Африки в процентах от суммарного внешнеторгового оборота этих стран, 1997 г.**

№ п/п	Пары стран	Доля в суммарном внешнеторговом обороте, %
1	2	3
1	Саудовская Аравия – Бахрейн	10,28
2	Саудовская Аравия – Турция	7,23
3	Саудовская Аравия – ОАЭ	5,47
4	Алжир – Турция	5,27
5	ОАЭ – Оман	5,03
6	Турция – Иран	4,50*
7	Ливия – Турция	3,33
8	ОАЭ – Иран	3,04
9	Турция – Израиль	2,92
10	Саудовская Аравия – Марокко	2,78

Окончание табл. 6

1	2	3
11	Саудовская Аравия – Египет	2,67
12	Египет – Турция	2,30
13	Ливия – Тунис	2,21
14	Сирия – Ливан	1,67
15	Саудовская Аравия – Иордания	1,48
	Сумма	60,18

\* Определено по данным турецкой стороны, так как иранская сторона показала нулевые данные.

Наглядно показано, что со временем вышеуказанные распределения становятся более равномерными (уменьшается доля пятнадцати первых пар в суммарном внешнеторговом обороте). В этих распределениях авторам выделены ядра, состоящие из трех и четырех стран, на которые приходятся максимальные объемы внешнеторгового оборота (табл. 7).

Таблица 7

**Ядра стран в системе стран Среднего Востока и Северной Африки, на которые приходятся максимальные объемы внешнеторгового оборота, %**

Ядра стран	1991 г.	1994 г.	1997 г.
Саудовская Аравия, Турция, ОАЭ	19,57	17,49	14,13
Саудовская Аравия, Турция, ОАЭ, Иран	33,14	29,94	22,28

Из этой таблицы виден закономерный процесс снижения роли обоих ядер стран в системе стран Среднего Востока и Северной Африки со временем, при этом снижение второго, более крупного ядра, происходит быстрее. Очевидно, что ведущая роль этих ядер обусловлена наличием в них ведущих мировых экспортеров нефти.

Анализ исходных матриц (табл. 1 – 3) показывает на их очень разреженный характер (большое количество нулевых элементов), что говорит об очень слабой внешнеторговой интеграции в регионе MENA. Это связано с ориентацией этих стран на внешние по отношению к региону MENA рынки (например, рынки ЕС), так как внутри своего региона рассматриваемые страны не находят необходимых взаимодополняющих торговых партнеров. В связи с этим относительное количество нулей в матрице взаимного внешнеторгового оборота может служить, в некоторой степени, мерой внешнеторговой интеграции в произвольной системе стран. Так, для таблицы 3 относительное количество нулевых элементов равняется приблизительно 44%. Наряду с оценкой разреженности матрицы взаимного попарного внешнеторгового оборота расчет межстрановых попарных внешнеторговых оборотов в системе стран MENA в процентах от суммарного внешнеторгового оборота этих стран (табл. 4 – 6) представляет практический интерес при оценке и мониторинге уровня внешнеторговой интеграции в субрегиональных группировках системы стран MENA. Так, из трех субрегиональных группировок в системе стран MENA – Машрик, Магриб, Совет по сотрудничеству арабских государств Персидского залива — только последняя отличается высоким уровнем взаимной внешнеторговой интеграции (высокие позиции трех внешнеторговых пар этой группировки представлены в табл. 6: Саудовская Аравия – Бахрейн; Саудовская Аравия – ОАЭ и ОАЭ – Оман).

На основе матричного анализа взаимной торговли в системе стран Среднего Востока и Северной Африки построены ранжированные ряды попарных внешнеторговых взаимодействий, которые позволили выделить трех- и четырех-страновые ядра в рассматриваемой системе стран. Расчеты показали закономерный процесс снижения роли обоих ядер, состоящих из ведущих экспортеров нефти, в системе рассматриваемых

стран с течением времени, а также на очень низкий уровень внешнеторговой интеграции в системе стран MENA.

Данные исследования могут лечь в основу дальнейших расчетов и сравнений, проделанных на основе более свежих данных.

**Литература:** 1. Московкин В. Матричный анализ взаимной торговли группы стран / В. Москович, В. Монастырный // Бизнес Информ. — 2000. — №6. — С. 37 – 43. 2. Московкин В. Матричный анализ взаимной торговли стран ЕС / В. Московкин, Н. Колесникова // Бизнес Информ. — 2002. — №3 – 4. — С. 35 – 38. 3. Direction of Trade Statistics Yearbook. — IMF. — 1998. — 698 p.

*Стаття надійшла до редакції  
17.10.2005 р.*

УДК 330.45: 332.133

**Папаїка О. О.**

## МЕТОДИКА РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ РЕГІОНУ НА ОСНОВІ РОЗПОДІЛЬЧИХ ВІДНОСИН

*In the article the results of regional development of economics research are given. The essence of region creation and development as the socioeconomic category is analyzed. The mathematical model that allows to single out the complex of economical, innovative, organizational and lawful decisions as for its aducing to the correspondence with the population that lives at the territory.*

Щоб говорити про розподіл, потрібно мати у своєму розпорядженні першопричину, тобто знати, які мотиви виникнення розподілу праці чи іншої продукції між регіонами [1 – 4]. Вони наступні: внаслідок природного багатства території і достатності робочої сили, спеціалізації економіки, будь-який регіон орієнтований "як на задоволення його потреб, так і на постачання за межі регіону значної частини виробленої продукції" [1, с. 34] саме внаслідок дешевини продукції галузей спеціалізації. Економічний зміст виробничої спеціалізації кожного регіону обумовлюється розмаїттю саме природних і економічних умов, що об'єктивно формують неоднаковий рівень сукупності витрат на виробництво однакової продукції в різних регіонах. Основу спеціалізації визначають територіальне розташування природних ресурсів, кліматичні умови, рівень заселеності тощо, що стає й основою розвитку територіальної громади. Цілісність співтовариства виявляється в процесах, що забезпечують розвиток населення, збільшення знань, вмінь і навичок, відтворення існування. Це "збільшує інтегральну економічну здатність" [1, с. 34] території.

До 1992 р. в Україні злагожені економічні зв'язки здійснювалися на принципах комплексного розвитку кожного регіону. Проблема еквівалентних економічних відносин між регіонами зважувалася централізовано в масштабі держави, а нееквівалентні — нівелювалися за витратами постачання. У даний час набирають сили наступні суспільні відносини, в яких "еквівалентність виробничо-економічних зв'язків між підприємствами, господарськими організаціями означає прийнятність тільки незбиткових економічних відносин" [1, с. 35], а економічна вигода

становить основу формування господарських зв'язків. "Вигода регіонів від міжрегіональних зв'язків, — уточнює М. Ткачук, — полягає, насамперед, у їх найбільш ефективному використанні для цілкового задоволення потреб територіальної громади. Добре налагоджені міжрегіональні економічні зв'язки дозволяють регіонам уникати надмірних витрат, зв'язаних з необхідністю створення і підтримки тих галузей економіки, для розвитку яких у них немає належних умов" [1]. Отже, загальне зростання та ефективність економічного розвитку можливо забезпечити в результаті зосередження в стратегічних галузях економіки матеріальних, трудових і фінансових ресурсів.

В Україні регіони розподіляються між промислово-розвинутими й аграрно-розвинутими групами. Їхнє групування можливе згідно з названою ознакою і спеціалізацією. Це дозволяє визначитися з територіальними відмінностями економічних стартових умов, тому що "території, що виграли від розвитку господарства в минулому, і надалі багатіють у порівнянні з іншими" [1] більш високими темпами.

Намітилася нераціональність здійснюваних виробничих і торгових взаємозв'язків. Оскільки ринкові ціни не враховують регіональних потреб споживачів у ресурсах для розвитку загальних умов існування, то це ставить промислові й аграрно-розвинуті регіони в нерівні умови. У перехідній економіці висуваються обмеження "на вивіз продукції, що вони роблять, і на масштаби виробничих потужностей, що не відповідають регіональним інтересам" [1]. Такий процес гальмування, який варто віднести в розряд деструктивних, діє. В умовах неупорядкованого ринку робиться спроба "захистити свій внутрішній споживчий ринок, пристосувавши структуру місцевого господарства до потреб споживачів, оздоровити екологічну ситуацію... розширити матеріально-фінансову базу, віддавши перевагу економічному розвитку за рахунок зустрічних грошових і товарних потоків" [1, с. 34]. Процес цей дуже складний і практично нездійснений унаслідок порушення розподільчого обміну товарною продукцією.

За висновком М. Ткачука виходить, що ефект розподільчих економічних відносин від міжрегіональної взаємодії окремих промислових підприємств знаходиться в залежності від розмаїтності регіонів, котрі утворюють систему національного господарства. Однак істотних розбіжностей у сукупності регіонів не спостерігається. Про це свідчать і матеріали статистичної звітності, з яких видно, що територія України відрізняється властивостями аграрного чи промислового розвитку. Це вимагає розподілу для того, щоб забезпечувалася самодостатність території.

Метою даної статті є розробка методики впливу розподільчої економічної системи на розвиток економіки регіону.

Суспільство пройшло два ступені індустріального розвитку і знаходиться на третьому, котрий відрізняється своїми масштабами виробництва і розподілу. На першому ступені характерною рисою була націленість виробників на зниження виробництва, якщо настає надвиробництво продукту, на другому — на якісні характеристики створюваних господарських благ і їхню перебудову до потреб суспільства, а на третьому — на інтегроване виробництво й збут продукції у світовому масштабі, на глобалізацію процесів. На останньому ступені всі три типи розширеного відтворення — екстенсивне зростання, інтенсивне зростання та якісне зростання — знаходять належне місце й одержують максимально ефективне середовище. Як видно з предмета даного дослідження — середовище перехідного періоду економіки — не тільки економіка України, але й економіка багатьох держав світу періодично потрапляє в стан відносної стійкості. Виходячи з конкретних можливостей, у державах приводяться в рух міри консолідації відносин для відновлення рівноваги, і першим, сприятливим цьому процесом, є розподіл повноважень, функцій, відносин і зв'язків між територіями, тобто включається принцип територіального розподілу. У межах країни, в масштабах державного регулювання, це означає переадресацію влади й економічних функцій від центральних органів у регіональні і місцеві органи, наділення територій статусом вільних зон підприємництва і пріоритетного розвитку, виведення підприємств з-під владного управління регіональної території, організацію нових міжтериторіальних відносин і створення

для цього законодавчої бази, а в масштабі міждержавного регулювання — перегляд привілеїв торгівлі, умов обміну діяльністю, митних режимів і включення держав з більш ліпшими умовами співпраці.

Державна консолідація зусиль виробництва здійснюється в середовищі регіональної економіки, що в перехідний період залишається регульованою і теж нестійкою. Оскільки в державі діє і планова, і ринкова складова регулятора, то між центральною та регіональною владою формуються відносини на умовах розподілу функцій і влади. У цій схемі пріоритетним елементом залишається держава, місцева влада або навіть підприємство.

Усі організаційні, управлінські і регулюючі рішення держави з макrorівня відправляє в середовище регіонального розподілу, де місцева влада і колективи підприємств визначають своє відношення до них, співвідносячи зі статтями Конституції України і передбаченими в них цінностями, повною мірою згідно зі своїми повноваженнями вживають заходів до налаженої організації виробництва і споживання продукту.

Ціннісні орієнтири кожної держави загалом складаються з чотирьох основних груп, в тому числі: соціальні; правові; політичні й економічні. Економічні цінності рідко виглядають як основні і, як правило, у конституціях рідко виділяються в окрему групу, але присутні в інших трьох групах. Частіше йде мова про те, що держава згідно з належними їй правами і в межах обов'язків буде впливати на процеси економічного зростання, створення багатогалузевого господарства, подолання економічних криз, ефективного розподілу національного багатства тощо. Тому перед даним дослідженням постає завдання побудови відносин і до розвитку нових економічних цінностей, і до розподілу між регіонами національного багатства і благ у середовищі "держави — регіон".

Регіон — це істота "надр суспільного ладу" [4], це економічна система, що є сукупністю поєднаних у загальний процес життєзабезпечення території факторів, які стимулюють владну і господарську діяльність. Що це означає і яку цінність для суспільства воно становить, треба розглянути. Це можна пояснити, звернувшись до досліджень [1 — 2] і виділити на обговорення деякі закономірні зв'язки, що властиві місцевому рівню управління економічними процесами. Нижче цього рівня залишається тільки сукупність одиничного виробництва.

"При розгляді регіону як локалізованого, на визначеній території етноекономічного утворення, що відображає собою модель суспільства і виражає суму виокремлених зв'язків і відносин, — пише М. Ткачук, — територіальну громаду можна вважати суспільством, наділеним особливою функцією переваги і розвиваючим своє господарство відповідно до неї" [1, с. 34]. Перед регіоном стоять, як правило, два шляхи розвитку.

1) вихід із кризової ситуації і подолання протиріч соціального, демографічного, екологічного, природно-ресурсного характеру. Рух до збереження і зростання квітучої території;

2) перехід до структурної зваженості, створення відсутніх ланок в економіці, подолання незбалансованості окремих елементів, стимулювання всередині і міжрегіональних зв'язків території, до пошуку балансу централізації й децентралізації, державності та регіональності, історичних, етнічних і інших природних розмежувань, стосовно вирівнювання територіальної диференціації. Просування до стандартів та норм регіонального буття, визначається якісними і кількісними характеристиками стану даної території [2, с. 5];

Більш детально вивчення класифікаційних підходів щодо виявлення ознак економічних законів, що можуть бути застосовані в практиці територіального регулювання різних моментів суспільного виробництва, дозволило визначити наступне.

В. А. Бадер звернув увагу фахівців на ту істотну обставину, що, крім названої класифікації економічних законів за характером явищ, існують також об'єктивні мотиви їх групування за системою зв'язків економічних явищ, які вони виражають [3, с. 177 — 178]. Була запропонована наступна їх класифікація за ознаками:

загального зв'язку економічних явищ способу виробництва; багатобічного зв'язку одного якогось економічного явища поруч з іншими економічними явищами;

ланцюгового зв'язку ряду економічних явищ, який становить послідовний зв'язок якого-небудь одного економічного явища з іншим одиничним явищем, а потім іншого – із третім, і далі, з четвертим, — до повного вичерпання числа сполучень досліджуваних явищ;

виявленого зв'язку одиничного економічного явища з іншим одиничним економічним явищем.

Побудова такої класифікації та її використання в соціалістичному суспільстві припускало вирішення проблеми співвідповідності економічних законів у загальній системі сукупності економічних теорій і економічних течій. Розв'язання цієї проблеми було можливим лише за умов єдиного підпорядкування, засобів виробництва і розподільчих функцій державної власності.

Актуальність розглянутої класифікації не зникає з часом, вона залишається й у перехідній економіці. Однак тепер потрібно вирішувати не проблему співвідповідності економічних законів, а проблему ефективного входження приватного власника засобів виробництва в окремі фази відтворення, ефективного використання їх праці. З названої причини класифікація системи зв'язків економічних явищ далі може застосовуватися для виявлення і систематизації умов входження трудових ресурсів соціалізму в перехідну економіку в якості робочої сили.

Предметом дослідження виступає формування розподільчих відносин у суспільстві перехідної економіки, що переводить устремління в початкову стадію розвитку державно-монополістичного капіталізму, який зароджується в глибинах соціалістичного суспільства, використовуючи традиції останнього. Даний напрямок розвитку визначений тією обставиною, що на Україні капітал почав своє зосередження в руках обмеженої кількості громадян, які використовують принцип присвоєння благ у своїх інтересах і поєднують дуже багато особливостей колективної організації його отримання, в тому числі залучаючи безоплатно і ресурси держави в багатьох регіонах.

Особливістю суспільства, що розвивається за названою основою колективної праці приватного присвоєння результату обмеженим колом громадян, виступає перехід соціальної системи до панування капіталу, а точніше перехід до цього стану класу, що має капітал. Такого класу в Україні немає, але суспільство, якщо виключити зі списку пільгові відносини нездатних до праці громадян і окремих прошарків населення, що втратили соціальну орієнтацію, вже відступилося від принципу особистої залежності людини від колективу держави і перейшло до реалізації принципу економічного неволоння працездатного населення окремими громадянами держави повсюдно. Тобто, суспільство почало формування основ нової економічної ідеології, яка тим або іншим способом орієнтована на участь у розподілі частки, а не державного капіталу, і темпи трансформації більш там, де заможніша територія.

Для забезпечення стійкого економічного зростання необхідно реконструювати вітчизняну промисловість на принципово новій іновативній основі. Цьому сприяє ринкове середовище організації виробництва і розподілу продукції, що забезпечує розвиток продуктивної функції праці. В ній нарівні з застосуванням нових технологій і видів продукції одержують підтримку нові організаційно-економічні форми діяльності, що готують суспільство до перспективних умов трансформації існуючої господарської системи, перетворення механізмів суспільних відносин, переорієнтації керівників і персоналу підприємства на нові знання. Тобто на сучасному етапі економічного становлення держави формується нова технічна й іновативна культура суспільства, його сприйнятливість до нововведень. Цілісність економічної системи представлена державними, колективними і поодинокими елементами, що функціонують в управлінських технологіях регіону.

Управлінські технології регіону — це, зокрема, методичні підходи щодо формування "об'єднань науково-виробничих консорціумів, холдингів, промислово-фінансових груп, акціонерних товариств, що мають іновативну спрямованість за участю інвесторів нових розробок, технологій, продуктів" [5, с. 119].

Отже, регіони — це основа для реалізації різних схем розподілу праці і створення прогресивних умов розвитку розподільчих відносин у суспільстві. У побудові цієї основи бере участь держава, тому що не в регіоні, а на більш високому рівні макро-економічного регулювання формуються внутрішні і зовнішні потреби. Як правило, внутрішні потреби держави спрямовані на задоволення виробничого споживання галузей економіки й особистих потреб громадян держави, що має місце в регіонах,

а зовнішні потреби держави на залучення в країну товарів, сировини і валюти, яких їй не вистачає.

Скористаємося математичним підходом, розробленим колективом авторів [6] для цілей обґрунтування самодостатності території. Методика розрахунків за їх підходом базується на обґрунтуванні довгострокової економічної програми. Рекомендується враховувати ряд наступних методичних особливостей [6, с. 33 – 35], які є нагода розглянути:

1. Для регіонів як цільова модель соціально-орієнтованого виробництва може бути використаний двоблочний міжпродуктовий баланс, в якому на відміну від відомої практики їх складання майбутнє споживання визначає структуру виробництва, а не є некеріваним результатом останнього.

2. На першому етапі встановлюється поточне споживання сировинних, матеріальних, енергетичних, теплових й інших видів ресурсів на виробництво кожного виду продуктів, предметів споживання і послуг, які використовуються з метою особистого задоволення жителями регіону. В залежності від поставленого завдання на стадії кінцевого випуску соціально необхідної продукції і послуг споживання виробничих ресурсів може визначатися за фактичними чи нормативними обсягами, а також при різних їх комбінаціях. Наприклад, так будуються натуральні нормативи на продукти харчування, житло, одяг, взуття і супутні предмети, транспорт, освіту й дошкільне виховання, охорону здоров'я та гігієну, дозвілля й відпочинок. За їх допомогою визначаються показники з виробничої і соціальної сфер регіону для досягнення рівня самостійності та включають орієнтовно 395 найменувань.

3. Система рівнянь, що описує розрахунок потокового споживання ресурсів на нормативний випуск соціальних послуг і продукції, може мати наступний вигляд:

$$\begin{aligned} K_1 &= H_1 \times P_{11} + H_2 \times P_{12} + \dots + H_n \times P_{1m} \\ K_2 &= H_1 \times P_{21} + H_2 \times P_{22} + \dots + H_n \times P_{2m} \\ &\dots \\ K_i &= H_1 \times P_{i1} + H_2 \times P_{i2} + \dots + H_n \times P_{im}. \end{aligned} \quad (1)$$

У скороченому вигляді ця система може бути вказана таким чином:

$$K_i = \sum_{j=1}^m H_j \times P_{ij}, \quad i = \overline{1, n}, \quad (2)$$

де  $m$  — кількість характеристик споживчих видів продукції та послуг;

$n$  — кількість видів виробничих ресурсів, які безпосередньо використовуються на виробництво споживчих продуктів і послуг;

$H_j$  — норматив  $j$ -го виду споживчих продуктів і послуг;

$P_{ij}$  — витрата  $i$ -го виду виробничого ресурсу на виробництво  $j$ -го виду споживчих продуктів і послуг;

$K_i$  — поточне сумарне споживання  $i$ -го виду ресурсу.

За першим рівнянням, наприклад, можна розрахувати поточне сумарне споживання металу  $K$  при нормативному виробництві на душу населення молока ( $H_1$ ), м'яса ( $H_2$ ) й інших продуктів чи послуг при відповідних витратах металу ( $P_{11}, P_{12}, \dots, P_{1m}$ ). За іншим — споживання електроенергії. Розрахунки продовжуються до  $i$ -го виробничого ресурсу. В результаті отримують дані про необхідний кінцевий (без проміжного споживання) випуск виробничих ресурсів для задоволення суспільних потреб. Цим закінчується перша стадія розрахунків.

4. Друга стадія розрахунків полягає у визначенні валового випуску виробничих ресурсів із урахуванням проміжного споживання. Для цього використовується узагальнююче рівняння міжпродуктового балансу:

$$X = AX + K, \quad (3)$$

де  $X$  — вектор валового випуску продукту;

$A$  — матриця прямих витрат (технологічних коефіцієнтів);

$K$  — вектор кінцевого випуску виробничих ресурсів.

Складові рівняння (3) у розгорнутому вигляді наступні:

$$X = \begin{bmatrix} x_1 \\ x_2 \\ \vdots \\ x_n \end{bmatrix}; A = \begin{bmatrix} a_{11} & a_{12} & \dots & a_{1n} \\ a_{21} & a_{22} & \dots & a_{2n} \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ a_{n1} & a_{n2} & \dots & a_{nn} \end{bmatrix}; K = \begin{bmatrix} K_1 \\ K_2 \\ \vdots \\ K_n \end{bmatrix}. \quad (4)$$

Оскільки за результатами першої стадії розрахунків векторів  $K$  здобуває заданого значення, то соціально необхідний валовий випуск продукту можна визначити за перетвореною формулою (3):

$$X = (E - A)^{-1} K, \quad (5)$$

де  $E$  — одинична матриця.

5. Співставлення соціально обумовленої структури виробництва, розрахованої на основі формули (5), фактично дозволяє окреслити комплекс економічних, інноваційних, організаційних і правових рішень щодо приведення його у відповідність з потребами проживаючого на території населення.

Таким чином, територіальний розподіл виступає як ефективний фактор регулювання відносин, що завершується стійкою тенденцією до розвитку економіки і гармонізації розподільчих відносин на великих територіях. Наведений математичний підхід дозволяє розробити методику впровадження системи розподільчих відносин держави на конкретній території.

Перспективами подальших досліджень у даному напрямі є розробка моделі системи розподільчих відносин на великих територіях, тому що галузева і територіальна структура економіки України не відповідає поки що національним потребам у продукції, що випускається. Потрібно ввозити на територію України сировину, матеріали, що комплектують вироби на інших договірних умовах, а оскільки виробнича продукція залишається не затребуваною, бо призначалася вона для глобальної території, то потрібно вести пошук споживачів за межами окремих областей і держави самостійно, без допомоги влади. Особливо постраждали від цього галузі металургії, машинобудування, хімічної промисловості, що включають у свій склад підприємства з гігантським обсягом виробництва. Тобто, як і раніше в Україні розвивається економіка, що не відповідає внутрішнім потребам держави, а її продукція не може одержати достатній розподіл усередині території. Якщо врахувати ту обставину, що географічні і природнокліматичні умови території України однорідні, а національно-історичні посилки розвитку економіки одноманітні, близькі за культурним рівнем, то дослідженню повинні піддаватися тільки групи мінерально-сировинних ресурсів і запасів, а також техніко-технологічна насиченість території й інфраструктури. Тому, ґрунтуючись на представленій методиці, модель і механізм функціонування системи розподільчих відносин допоможе економіці регіону вийти на рівень самодостатності.

**Література:** 1. Ткачук М. Методологічні аспекти еквівалентних міжрегіональних відносин // Економіка України. — 2002. — №8. — С. 34 — 39. 2. Янукович В. Наука і практика керування соціально-економічним розвитком регіону // Економіка України. — 2002. — №11. — С. 4 — 10. 3. Бадер В. А. Социалистический продукт. — М.: Экономика, 1967. — 176 с. 4. Сорвина Г. Н. Политическая экономия в системе ГМК. — М.: Мысль, 1988. — 192 с. 5. Матросова Л. М. Формування організаційно-економічного механізму керування інноваційними процесами в промисловості. — Луганськ: СУДУ, 2000. — 462 с. 6. Механизмы социально ориентированного управления экономикой в регионе / М. И. Попов, Л. И. Рисухин, А. В. Погарцев, В. З. Кольченко — Луганск: СНУ им. В. Даля, 2001. — 128 с.

Стаття надійшла до редакції  
12.10.2005 р.

УДК 658.012.12

**Машкина Л. А.  
Оробинская Е. А.**

## ОЦЕНКА ФИНАНСОВО- ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОСТОЯНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ ДЛЯ ПОЛУЧЕНИЯ КРЕДИТА

*The new approach to definition of the financial and economic conditions of the enterprise, specifying of an existing standard technique of banks on the basis of weight factors usage for economic parameters of its work for a number of years is offered in the article.*

Кредитные операции относятся к одним из самых прибыльных, но одновременно и к наиболее рискованным видам деятельности банка в связи с тем, что они связаны не только с собственной деятельностью, но и зависят от возможного изменения финансового состояния предприятия-заемщика. Поэтому в условиях быстро меняющейся конъюнктуры рыночного спроса и предложения, процентных ставок за использование банковского кредита, налогового законодательства и других факторов деятельности предприятия, большое значение приобретает оперативность получения оценки финансового состояния заемщика банка, что требует наличия эффективных методик анализа для снижения риска невозврата банковских денег. В связи с этим для банков является актуальным использование альтернативных методик для определения финансового состояния предприятия в дополнение к существующей, регламентированной законом "О банках и банковской деятельности" [1]. Возможность дополнительного контроля со стороны банка, который предоставляет кредит предприятию-заемщику, позволяет принять более обоснованное решение о выдаче кредита. Поэтому разработка подобных методик продолжает оставаться актуальной в условиях переходной экономики.

Интегральной оценке рейтинга предприятий посвящено много исследований как отечественных, так и зарубежных ученых, в частности это работы А. Шеремета, Р. Сайфулина, Л. Лигоненко, М. Коробова, Ю. Дайновского, С. Корягиной и др. Известные методики позволяют проанализировать финансовое состояние нескольких предприятий за отчетный период. В данной статье предлагается методика анализа финансового состояния одного предприятия на протяжении нескольких отчетных периодов, что позволяет проследить динамику экономических процессов, происходящих на предприятии [2].

Целью данной статьи является подтверждение эффективности применения новой методики на основании использования широкого спектра финансово-экономических показателей деятельности предприятия.

Авторами была проанализирована группа предприятий машиностроительного комплекса Украины. На примере одного из них рассмотрен алгоритм определения общего интегрального индекса жизненного цикла предприятия как комплексного показателя его финансово-экономического состояния. Суть предлагаемой методики заключается в присвоении весовых коэффициентов ряду экономических показателей предприятия-заемщика специалистами кредитного отдела банка. Результаты исследований с рассчитанными значениями коэффициентов представлены в табл. 1.

© Машкина Л. А., Оробинская Е. А., 2005

Таблица 1

Окончание табл. 1

**Система исходных показателей для определения общего интегрального индекса жизненного цикла предприятия**

Группа	Показатель	Вес. коэфф.	Год					
			2000	2001	2002	2003	2004	
1	2	3	4	5	6	7	8	
Показатели прибыльности	Общая рентабельность предприятия, %	0,196	4,8	6,5	7,1	7,41	13,56	
	Общая рентабельность производственных фондов, %	0,08	5,6	8,4	10,2	11,75	18,68	
	Чистая рентабельность предприятия, %	0,097	2,4	3,1	3,9	4,38	8,22	
	Чистая рентабельность собственного капитала, %	0,182	2,4	3,1	3,9	5,06	9,21	
	Показатель чистой прибыли на одну гривну оборота, %	0,136	14,52	18,99	19,61	21,45	25,03	
	Показатель общей прибыли на одну гривну оборота, %	0,169	20,98	29,34	34,22	36,25	41,30	
	Показатель налоговой нагрузки, %	0,14	12,65	12,89	12,98	13,35	13,36	
	Всего	1,000						
	Показатели деловой активности	Общая капиталотдача (фондоотдача)	0,152	0,11	0,14	0,19	0,20	0,33
		Отдача основных производственных средств и нематериальных активов	0,134	0,27	0,41	0,59	0,68	1,18
Оборачиваемость всех оборотных активов		0,123	0,17	0,2	0,29	0,36	0,73	
Оборачиваемость запасов		0,161	0,56	0,89	1,01	1,06	1,89	
Оборачиваемость дебиторской задолженности		0,14	0,98	1,02	1,19	1,21	3,52	
Оборачиваемость банковских активов		0,118	1,03	1,24	1,38	1,48	2,17	
Оборот к собственному капиталу		0,172	0,11	0,18	0,21	0,24	0,37	
Всего		1,000						
Показатели ликвидности	Коэффициент абсолютной ликвидности	0,37	1,03	1,18	1,22	1,27	1,79	
	Коэффициент критической ликвидности (промежуточный коэффициент покрытия)	0,37	1,76	2,57	2,62	2,82	3,26	
	Коэффициент текущей ликвидности (коэффициент покрытия)	0,26	3,32	3,78	4,15	4,37	5,12	
	Всего	1,000						
Показатели финансовой устойчивости	Коэффициент автономии	0,106	0,48	0,55	0,67	0,87	0,92	
	Коэффициент соотношения оборотных и необоротных средств	0,112	1,63	1,45	1,36	1,15	0,71	
	Коэффициент маневренности	0,103	0,62	0,54	0,5	0,46	0,36	
	Коэффициент обеспеченности запасов собственными средствами	0,102	1,63	1,78	2,02	2,12	2,19	

1	2	3	4	5	6	7	8
	Коэффициент имущества производственного назначения	0,107	0,37	0,3	0,24	0,22	0,20
	Коэффициент соотношения собственных и заемных средств	0,102	0,28	0,21	0,17	0,15	0,09
	Коэффициент долгосрочного привлечения заемных средств	0,101	0,046	0,015	0,01	0,01	0,00
	Коэффициент автономии источников формирования запасов и затрат	0,097	0,61	0,56	0,5	0,46	0,36
	Коэффициент краткосрочной задолженности	0,081	0,75	0,81	0,89	0,94	0,98
	Коэффициент кредиторской задолженности и прочих пассивов	0,089	0,75	0,81	0,89	0,94	0,98
	Всего	1,000					

Расчет весовых коэффициентов на основании оценок экспертов производился по формуле:

$$K_i = \frac{B_i}{\sum_{i=1}^K B_i}, \quad (1)$$

где  $K_i$  — значение весового коэффициента  $i$ -го показателя;  
 $B_i$  — среднеарифметическое значение бальной оценки экспертами  $i$ -го показателя;  
 $K$  — количество показателей в группе, шт.

Алгоритм расчета общего интегрального индекса жизненного цикла предприятия приведен ниже [2].

1. Исходные данные представляем в виде матрицы  $(X_{ij})$ , где в строках записаны номера показателей ( $i = 1, 1.1, 1.2, 1.3, \dots, 4.10$ ), а в столбцах — годы периода анализа жизненного цикла предприятия ( $j = 1, 2, \dots, 5$ ).

2. По данным деятельности предприятия за 5 лет определяем показатели, которые имеют минимальное ( $\min X_{ij}$ ) и максимальное ( $\max X_{ij}$ ) значения.

3. Значения показателей предприятия представляем в индексной форме так, чтобы диапазон этих индексов был от 0 до 1, и для всех показателей увеличиваем величины индексов свидетельствовало бы о лучшем положении предприятия. Для этого используем следующую последовательность действий (4,5).

4. Для показателей, увеличение которых свидетельствует об улучшении положения предприятия, индекс рассчитываем по формуле:

$$I_{ij} = \frac{(X_{ij} - \min X_{ij})}{(\max X_{ij} - \min X_{ij})}. \quad (2)$$

То есть, чем больше значение  $X_{ij}$  в пределах диапазона их отклонений, тем ближе к 1 будет величина  $I_{ij}$ .

5. Для показателей, уменьшение которых свидетельствует об улучшении положения предприятия, индекс рассчитываем по формуле:

$$I_{ij} = \frac{(\max X_{ij} - X_{ij})}{(\max X_{ij} - \min X_{ij})} \quad (3)$$

То есть величина  $I_{ij}$  будет приближаться к 1 при приближении фактического значения  $X_{ij}$  к  $\min X_{ij}$ . Индексированные коэффициенты указаны в табл. 2.

Таблица 2

Индексированные коэффициенты экономических показателей предприятия

Группа	Показатель	Год				
		2000	2001	2002	2003	2004
1	2	3	4	5	6	7
Показатели прибыльности	Общая рентабельность предприятия	0,098	0,194	0,263	0,298	0,964
	Общая рентабельность производственных фондов	0,002	0,214	0,352	0,470	0,927
	Чистая рентабельность предприятия	0,003	0,120	0,258	0,340	0,927
	Чистая рентабельность собственного капитала	0,036	0,103	0,220	0,391	0,949
	Показатель чистой прибыли на одну гривну оборота	0,042	0,425	0,484	0,659	0,923
	Показатель общей прибыли на одну гривну оборота	0,082	0,411	0,652	0,751	0,984
	Показатель налоговой нагрузки	0,073	0,338	0,465	0,986	0,938
Показатели деловой активности	Общая капиталотдача (фондоотдача)	0,044	0,136	0,364	0,409	0,995
	Отдача основных производственных средств и нематериальных активов	0,090	0,154	0,352	0,451	0,927
	Оборачиваемость всех оборотных активов	0,092	0,054	0,214	0,339	0,983
	Оборачиваемость запасов	0,069	0,248	0,338	0,376	0,935
	Оборачиваемость дебиторской задолженности	0,065	0,016	0,083	0,091	0,974
	Оборачиваемость банковских активов	0,091	0,184	0,307	0,395	0,947
	Оборот к собственному капиталу	0,085	0,269	0,385	0,500	0,909
Показатели ликвидности	Коэффициент абсолютной ликвидности	0,067	0,197	0,250	0,316	0,987
	Коэффициент критической ликвидности (промежуточный коэффициент покрытия)	0,023	0,540	0,573	0,707	0,969
	Коэффициент текущей ликвидности (коэффициент покрытия)	0,099	0,256	0,461	0,583	0,985
Показатели финансовой устойчивости	Коэффициент автономии	0,085	0,159	0,432	0,886	0,906
	Коэффициент соотношения оборотных и необоротных средств	0,072	0,196	0,293	0,522	0,904
	Коэффициент маневренности	0,031	0,308	0,462	0,615	0,956

Окончание табл. 2

1	2	3	4	5	6	7
	Коэффициент обеспеченности запасов собственными средствами	0,080	0,268	0,696	0,875	0,921
	Коэффициент имущества производственного назначения	0,006	0,412	0,765	0,882	0,016
	Коэффициент соотношения собственных и заемных средств	0,025	0,368	0,579	0,684	0,942
	Коэффициент долгосрочного привлечения заемных средств	0,059	0,705	0,818	0,841	0,934
	Коэффициент автономии источников формирования запасов и затрат	0,040	0,200	0,440	0,600	0,939
	Коэффициент краткосрочной задолженности	0,081	0,261	0,609	0,826	0,959
	Коэффициент кредиторской задолженности и прочих пассивов	0,099	0,261	0,609	0,826	0,934

6. Рассчитаем интегральные индексы по отдельным группам показателей (интегральные индексы показателей прибыльности  $I_{(1)}$ , деловой активности  $I_{(2)}$ , ликвидности  $I_{(3)}$ , финансовой устойчивости  $I_{(4)}$ ) путем сравнения фактических значений показателей, исходя из табл. 1.

$$I_{(1j)} = I_{(1.1j)} \times K_{1.1} + I_{(1.2j)} \times K_{1.2} + I_{(1.3j)} \times K_{1.3} + \dots + I_{(1.kj)} \times K_{1.k}$$

$$I_{(2j)} = I_{(2.1j)} \times K_{2.1} + I_{(2.2j)} \times K_{2.2} + I_{(2.3j)} \times K_{2.3} + \dots + I_{(2.lj)} \times K_{2.l}$$

$$I_{(3j)} = I_{(3.1j)} \times K_{3.1} + I_{(3.2j)} \times K_{3.2} + I_{(3.3j)} \times K_{3.3} + \dots + I_{(3.mj)} \times K_{3.m}$$

$$I_{(4j)} = I_{(4.1j)} \times K_{4.1} + I_{(4.2j)} \times K_{4.2} + I_{(4.3j)} \times K_{4.3} + \dots + I_{(4.nj)} \times K_{4.n}$$

где  $K$  — весовой коэффициент каждого показателя в пределах группы.

Диапазон значений интегральных индексов также будет от 0 до 1, что обеспечивается использованной системой весов. Расчет интегральных индексов по отдельным группам показателей представлен в табл. 3.

Таблица 3

Расчет интегральных индексов по отдельным группам показателей

Интегральные индексы	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.
$I_{(1)}$	0,047	0,260	0,386	0,555	0,949
$I_{(2)}$	0,048	0,158	0,297	0,370	0,952
$I_{(3)}$	0,095	0,339	0,425	0,530	0,980
$I_{(4)}$	0,043	0,314	0,567	0,753	0,835

7. На основании формулы среднего геометрического из значений четырех интегральных индексов рассчитаем общий интегральный индекс жизненного цикла предприятия по формуле (4) и отобразим в табл. 4.



$$O_{ij} = \sqrt[4]{(1+I_{(1)j}) \times (1+I_{(2)j}) \times (1+I_{(3)j}) \times (1+I_{(4)j})} - 1. \quad (4)$$

Таблица 4

**Значение общего интегрального индекса  
ЖЦП за исследуемый период**

Зна- чение	Год				
	2000	2001	2002	2003	2004
$O_{ij}$	0,709	1,119	1,317	1,473	1,892

Добавление единиц к значениям интегральных индексов необходимо для того, чтобы избежать случаев, когда нулевая величина какого-либо из этих индексов автоматически превращает  $O_{ij}$  в 0 независимо от значений других индексов, что является нелогичным. Приближение значения  $O_{ij}$  к 1 свидетельствует о стабильности финансово-экономического состояния предприятия, приближение этого значения к 0 — наоборот. Из табл. 4 видно, что значение  $O_{ij}$  исследуемого предприятия только в 2000 году было меньше 1. Начиная с 2001 года, значение  $O_{ij}$  превышает 1, что свидетельствует о стабильности его финансово-экономического состояния.

По результатам экспертных оценок можно определить группы значений интегральных индексов соответственно для интегральных показателей прибыльности, деловой активности, ликвидности и показателей финансовой устойчивости: для I группы > 0,67; II группы > 0,57; III группы > 0,77; IV > 0,70; для  $O_{ij}$  > 0,62. Из табл. 4 видно, что значения  $O_{ij}$  для анализируемого предприятия в период с 2000 года по 2004 год увеличились с 0,709 до 1,892, что превышает экспертное значение 0,62 и свидетельствует о стабильном финансово-экономическом положении предприятия.

Если у исследуемого предприятия соответствующие индексы превышают приведенные выше значения, есть основание утверждать, что оно пребывает в стадии экономической "зрелости". Данные об изменении интегральных показателей за период с 2000 года по 2004 год приведены в табл. 5.

Изменение  $O_{ij}$  свидетельствует о соответствующем движении вверх предприятия по кривой жизненного цикла. В соответствии с экспертными оценками изменение  $O_{ij}$  в течение года более чем на 0,1 можно квалифицировать как достаточно интенсивный спад или развитие. На основании данных табл. 5 можно сделать вывод об интенсивном экономическом развитии данного предприятия за период с 2000 г. по 2004 г.

Таблица 5

**Данные об изменении интегральных  
показателей предприятия**

Значе- ние	2000 г. – 2001 г.	2001 г. – 2002 г.	2002 г. – 2003 г.	2003 г. – 2004 г.
$\Delta I_1$	0,233	0,126	0,169	0,394
$\Delta I_2$	0,112	0,139	0,073	0,582
$\Delta I_3$	0,270	0,085	0,105	0,450
$\Delta I_4$	0,268	0,253	0,186	0,081

Используемая в настоящее время стандартная методика оценки состояния предприятия, регламентированная Законом Украины "О банках и банковской деятельности", позволяет охарактеризовать как финансово-экономические показатели предприятия, так и показатели, включающие кредитную историю предприятия, анализ эффективности управления предпри-

ятием, оценку деловых качеств руководителя и другое, что является достоинством методики.

В то время как предложенная авторами методика, не являясь альтернативной, существенно дополняет стандартную методику в части финансово-экономического анализа состояния предприятия, следует подчеркнуть, что это имеет особо важное значение для решения вопроса о предоставлении кредитов предприятиям машиностроительного комплекса Украины, основные фонды которых являются главным залоговым имуществом и зачастую изношены на 80 — 85%, а кредитным комитетам банков необходимо иметь полную картину о стабильности работы предприятия, несмотря на такой износ основных фондов. Стандартная методика учитывает 13 финансово-экономических показателей за один год работы предприятия. Предлагаемая авторами методика анализирует 27 показателей, характеризующих финансово-экономическую деятельность предприятия за 5 лет, что дает возможность сделать вывод о более детальном исследовании финансово-экономического состояния предприятия и проследить динамику его экономической деятельности.

Исследования, проведенные по группе анализируемых предприятий, представлены в табл. 6.

Таблица 6

**Данные об изменении интегральных показателей  
группы предприятий**

Индексы предприятий	Годы				
	2000	2001	2002	2003	2004
$O_{i1}$	0,709	1,119	1,317	1,473	1,892
$O_{i2}$	0,691	0,895	0,752	0,861	1,024
$O_{i3}$	0,822	0,801	0,855	0,901	0,948
$O_{i4}$	0,544	0,632	0,743	0,902	0,911

Данные, приведенные в табл. 6, свидетельствуют о том, что предложенная методика действительно позволяет оценить изменение экономического состояния предприятий на протяжении нескольких анализируемых периодов и сделать вывод о динамике их развития.

Таким образом, применение предлагаемой авторами методики может помочь кредитным комитетам банков более глубоко анализировать комплексную оценку финансового состояния предприятия-заемщика для принятия решения о предоставлении ему кредита.

Данную методику можно рекомендовать также и другим организациям, заинтересованным в получении более полной информации о финансово-экономическом состоянии предприятия (инвесторам, аудиторам и др.).

**Литература:** 1. Закон Украины "О банках и банковской деятельности" от 07.12.2000 г. №2121 // Урядовий кур'єр. — 2000. — №9. — С. 2 — 3. 2. Дайновский Ю. А. Финансовый анализ жизненного цикла предприятия / Ю. А. Дайновский, С. В. Корягина // Фінанси України. — 2003. — №10. — С. 66 — 75. 3. Привалова Н. Банковские кредиты: все, что нужно знать // Баланс. — 2004. — №21 (511). — С. 29 — 46. 4. Бакланов М. И. Теория экономического анализа / М. И. Бакланов, А. Д. Шеремет. — М.: Финансы и статистика, 1997. — 416 с. 5. Артеменко В. Г. Финансовый анализ: Учеб. пособ. для вузов. — М.: Центр экономики и маркетинга, 2000. — 128 с.

*Стаття надійшла до редакції  
25.10.2005 р.*

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

*А. Франс*

# ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВА ТА УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЦТВОМ

УДК 658.012.32

**Одинцова Г. С.**

## **МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ: ПОНЯТИЕ И СОДЕРЖАНИЕ**

*In the article the debatable questions connected with the interpreting the notion "management mechanism", its contents, characteristic of elements, interconnection with other components of enterprise managerial system are considered.*

Эффективность функционирования и развития предприятий (как и других организационно-правовых форм на микроэкономическом уровне) существенно зависит от действенности используемых механизмов управления. Поэтому не случайным является то внимание, которое уделялось на протяжении нескольких последних десятилетий и продолжает уделяться в настоящее время исследователями теоретическому обоснованию и разработке практических рекомендаций по формированию и совершенствованию используемых механизмов управления предприятиями в целом или отдельными сферами их деятельности. Вместе с тем современное состояние разработки этой сложной и многоаспектной проблемы свидетельствует о том, что повышение обоснованности подходов к решению вопросов такой направленности все еще остается актуальной и важной задачей научных коллективов и высококвалифицированных специалистов-практиков. Прежде всего это касается уточнения места и роли механизма управления среди компонентов целостной системы управления предприятием, формулировки понятия и определения состава элементов механизма управления, соотношения понятий "механизм управления" и "механизм хозяйствования", выявления специфических особенностей механизма управления развитием предприятия и др.

Цель данной публикации заключается в обобщении различных точек зрения относительно подходов к формированию и совершенствованию механизма управления предприятием, изложения в порядке постановки собственных теоретических выводов и прикладных рекомендаций, полученных в результате исследования разных аспектов рассматриваемой проблемы.

"Механизм управления" принято относить к основным "узлам" системы управления [1, с. 6], или ее "компонентам" [2, с. 14; 3, с. 13]. При этом авторы рассматривают в качестве отдельной компоненты также "механизм развития системы управления" или выделяют "узел" — "совершенствование системы управления (как продолжение функционирования и особую стадию динамики)". В названных публикациях эти механизмы, согласно отведенной им роли, занимают одинаковые места — первое и последнее соответственно. И это вполне логично, по-

скольку авторы придерживаются такой позиции: механизм управления характеризует основополагающие, фундаментальные, краеугольные "камни" системы управления и включает в виде звеньев общие принципы, функции, цели и методы; механизм совершенствования управления (в другой формулировке — "механизм развития системы управления") состоит из звеньев, к числу которых отнесены как общий механизм совершенствования управления, так и экономика управления (его экономические характеристики), а также эффективность управления. В более общем виде механизм совершенствования управления рассматривается как организация изменений управления в зависимости от развития управляемого объекта.

Отмечая несомненный существенный вклад авторов, на публикации которых были сделаны ссылки выше, в развитие теоретических основ управления производством, уточнение и систематизацию понятийного аппарата, раскрытие содержания категорий управления, следует обратить внимание на некоторые дискуссионные вопросы.

Во-первых, это касается непосредственно трактовки понятия "механизм управления", которое подменяется перечислением "исходных" ("фундаментальных") звеньев, что не раскрывает его сущности и содержания как явления или процесса. Кроме того, остается неясной позиция авторов в части отнесения механизма управления к характеристикам управляющей системы в "статике" или "динамике", хотя по остальным "узлам" ("компонентам") такое разграничение проводится.

Во-вторых, подчеркивая необходимость исследования процесса управления при проведении анализа всей системы управления, авторы исходят из того, что реальное функционирование ведет к появлению "превращенных форм", происходит определенное "затушевание" ранее четко выделенных "принципов", "методов", "целей" и т. д. Все они в процессе управления выступают в конкретном многообразном комплексе, из которого их в свое время выделил теоретический анализ [1, с. 6 — 7]. При этом утверждается, что в процессе управления действуют и взаимодействуют элементы механизма и элементы структуры управления. Однако в этом случае нельзя оставить без внимания и составляющие механизма совершенствования управления, особенно если рассматривать, например, такой сложный процесс, как переход к стратегическому управлению предприятием.

В-третьих, отсутствует единый подход (часто даже в пределах одной и той же публикации) к употреблению названий выделяемых "компонентов" ("узлов", "участков", "частей", "подсистем") системы управления и их "элементов" ("звеньев", "стадий", "циклов", "этапов").

Определение механизма управления часто формулируется по аналогии с трактовкой более широкого понятия, которым является хозяйственный (экономический) механизм. В некоторых случаях "механизм управления" практически идентифицируется (судя по перечисляемым элементам) с понятием всей системы управления. Несмотря на некоторые отличительные особенности, под механизмом управления, как правило, подразумевают совокупность способов, форм и методов воздействия субъекта управления на управляемый объект для достижения желаемых результатов (установленных целей). Если акцентировать вни-

маніе на методологічних основах формування і розвитку механізму управління, то цілеспрямовано пропонувати трактувати цього поняття як способу розв'язання внутрішніх протиріччій явлень или процесів, послідовальну реалізацію дійствій, котрі базуються на основополагаючих принципах, цільовій орієнтації, функціональної діяльності с использованием соответствующих ей методов управления, обеспечивая достижение желаемого состояния управляемого объекта.

В монографіях, спеціально присвячених изложению результатов фундаментального исследования комплексного подхода к анализу и построению механизма управления предприятием, авторы предлагают следующую формулировку понятия: "...это совокупность форм, структур, методов и средств управления, объединенных общностью цели (целесообразная совокупность), посредством которых осуществляются увязка и согласование общественных, групповых и частных интересов, обеспечиваются функционирование и развитие предприятия как социально-экономической системы" [4, с. 9]. Отдавая должное достаточно четкой логике раскрытия авторами содержания понятия и классификации составляющих механизма управления предприятием, следует все же обратить внимание на следующее: во-первых, в самом определении речь идет о направленности воздействия механизма на разрешение не всех возникающих противоречий, а только одного (хотя и особенно важного); во-вторых, не приведена достаточная аргументация по включению в состав механизма управления такой составляющей, как "организационная структура"; в-третьих, очевидно, речь идет просто о механизме реализации выбранной стратегии развития предприятия [4, с. 158].

Содержательная характеристика механизма управления зависит от уровня познания и учета специфических особенностей его формирования и развития применительно к различным сферам или условиям деятельности предприятия как социально-экономической системы (управление инвестиционными и инновационными процессами, корпоративное управление, стратегическое управление и др.). При этом важно, на решение каких задач ориентирован механизм: удержание параметров (характеристик) системы в заданном состоянии; непосредственное воздействие на управляемый объект; обеспечение реализации какого-либо основного процесса (принятого решения). Так, при формировании механизма управления развитием предприятия необходимо акцентировать внимание на том, что управленческое воздействие все в большей степени должно приближаться к адекватному отражению высокодинамичного, объективно обусловленного развития социально-экономической системы и в соответствии с поставленной целью координировать направленность и соблюдение сроков протекания процесса реализации стратегических решений.

Содержание механизмов, по сути, отражает отношение управления, поэтому их развитие носит определяющий характер. Форма всегда менее подвижна и изменчива, в результате чего она нередко оказывает сдерживающее влияние на развитие содержания. Рассматривая преобразование управления как смену форм, необходимо исследовать объективные предпосылки, которыми определяются характер и направленность развития отношений управления на современном этапе. Излагаемые в экономической литературе точки зрения по поводу области применения отношений управления основаны прежде всего на выделении разного числа и вида подсистем (частей, элементов) производственных социально-экономических систем. Наиболее часто авторы публикаций исходят из наличия в названной системе двух подсистем — управляющей и управляемой, рассматривая их в качестве субъекта и объекта управления, одновременно акцентируя внимание как на определенной условности подобного разграничения, так и на их тесном, диалектическом взаимодействии.

Отношения управления представляют собой систему устойчивых субъектно-объектных и структурно-функциональных связей по организации и координации, объективно обусловленных действием экономических законов и закономерностей, сознательное использование которых проявляется в виде разработки и приведения в соответствие с возрастающими требо-

ваниями форм и методов воздействия на повышение эффективности деятельности людей во всех сферах воспроизводственного процесса.

Горизонтальные связи между звеньями одной системы управления, а также данной системы управления с другими системами, могут и не носить субъектно-объектного характера. К такому относятся, например, отношения по поводу совместной разработки и взаимного согласования принимаемых решений, связи одного уровня управления в процессе реализации функций, присущих целевым подсистемам (управление развитием производства, ресурсами, качеством продукции и др.), общим функциональным подсистемам (организация основного, вспомогательного и обслуживающего производства, оперативное управление производством, организация труда и заработной платы, перспективное и текущее планирование и др.), а также подсистемам обеспечения управления (правовое и информационное обеспечение, нормативное хозяйство, делопроизводство) и т. д. В широком понимании речь идет о необходимости учета структурно-функциональных связей, часть которых не является субъектно-объектными.

Постоянное развитие отношений управления — это процесс структурных, количественных и качественных изменений всей совокупности их элементов (отмирание старых связей, преобразование действующих, появление новых). При выборе таких элементов, которые должны подвергаться изменениям в первую очередь, то есть в сознательном преобразовании отношений управления, особенно велика роль субъективного фактора.

На процесс развития отношений управления наиболее существенное влияние оказывают: достигнутый уровень и темпы развития производительных сил; изменение структуры и содержания экономических производственных отношений; более полный учет объективных факторов экономического развития, обусловленных наличием и эволюционным разрешением внутренних противоречий (между уровнями развития субъекта и объекта управления, степенью рационального сочетания централизации и децентрализации управления, соотношением звенности в управляемой и управляющей системах и т. д.), возрастание степени познания и сознательного использования экономических законов и закономерностей управления.

Развитие объекта управления, вызывая необходимость соответствующих изменений в общей системе отношений, непосредственно влияет и на субъект управления, преобразуя структурные элементы в системе управленческих отношений, внутренние и внешние связи. Наибольшее проявление субъективного фактора в этой последовательной и взаимосвязанной цепи изменений имеет место при разработке новых, а также совершенствовании действующих форм и методов управления эффективным развитием социально-экономических систем прогрессивного типа. Сама логика процесса развития такова, что только с позиций нового, более совершенного, можно в меру достигнутого на нынешнем этапе уровня познания объективных законов дать относительную оценку действовавших в предыдущем периоде механизмов управления.

Формирование и реализация "механизма развития системы управления" ("механизма совершенствования управления") имеет свои отличительные особенности, их содержание определяется деятельностью по поиску подходов к преобразованию всех компонентов системы управления производством, которое проявляется на практике рационализацией совокупности отношений управления. Целью реализации такого механизма является не только достижение желаемого состояния управляемого объекта, но и обеспечение экономичности функционирования и развития управляющего субъекта. Преобладающая значимость первого направления несомненна, поскольку эффективное развитие объекта управления оказывает преобладающее воздействие на достижение высоких конечных результатов всей производственно-хозяйственной деятельности. Но на протяжении длительного периода именно второму из направлений уделялось намного меньше внимания, хотя неоспоримы как его тесная взаимозависимость с первым направлением, так и влияние на процессы интенсификации производства и повышение его эффективности.

В теории и практике управления есть ряд приоритетных проблем, актуальность решения которых является объективно возрастающей. К их числу правомерно отнести рационализацию систем управления, эффективное использование ресурсов, сосредоточенных на всех иерархических уровнях сферы управления производством. Усиление внимания к теоретической и научно-прикладной разработке проблем повышения экономичности систем управления связано с постоянным изменением количественных и качественных характеристик отношений управления, с ростом их многообразия и сложности, что неуклонно приводит к увеличению затрат на управленческую деятельность.

На практике (а иногда и в экономической литературе) соотношение управляющей и управляемой систем понимается как требование соответствия структуры аппарата управления производственной структуре. При таком подходе считается необходимым, чтобы любое изменение в производственной структуре нашло адекватное отражение в преобразовании структуры аппарата управления. Это приводит к нежелательным последствиям. Соотносительность субъекта и объекта управления следует понимать не как полную идентичность, а как достижение и сохранение объективно необходимой пропорциональности. Не структура, являющаяся формой, а функции составляют содержание управления. Поэтому изменения в социально-экономической системе прежде всего находят отражение в объеме работ по каждой функции управления, в составе подфункций, задач. И только при определенных количественных характеристиках эти изменения трансформируются в качественные преобразования, которые выражаются в обособлении новых функций управления, их структурном воплощении, что объективно влечет за собой совершенствование структуры аппарата управления. Предпринимаемые попытки ввести новые подразделения в структуру аппарата управления в тех случаях, когда изменения в функциональной деятельности не нарушают устойчивых связей и взаимозависимостей, приводят к необоснованному увеличению численности работников, а вслед за этим и всей величины затрат на управление.

Поскольку процесс развития предприятия должен сопровождаться повышением эффективности использования всех видов материальных, трудовых и финансовых ресурсов, в том числе отвлекаемых в сферу управления, была предпринята попытка обосновать возможные способы его количественной оценки. Первый из них базировался на разграничении влияния повышения эффективности использования имеющихся и дополнительного вовлечения ресурсов, сосредоточенных только в сфере управления, на прирост конечного результата производственно-хозяйственной деятельности предприятия. Второй способ предусматривал выделение двух составляющих в совокупной величине затраченных ресурсов в зависимости от сферы их использования — непосредственно в производстве и в управлении. Оба эти способа исходили из единого методического подхода к расчету показателей, в силу чего они не противоречили друг другу, а, наоборот, являются взаимодополняющими [5].

В современных условиях переориентация целей управления требует уточнения системы действующих критериев и показателей его эффективности. Принимая во внимание сложность исследуемых вопросов, широкий диапазон возможных подходов к их решению, дискуссионный характер, различный уровень проработки, можно сделать вывод о необходимости проведения дальнейших теоретических и научно-прикладных исследований такой тематической направленности.

**Литература:** 1. Организация процессов управления / Под общ. ред. Г. Х. Попова. — М.: Экономика, 1975. — 212 с. 2. Организация управления общественным производством. Учебник / Под ред. Г. Х. Попова, Ю. И. Краснопопая. — 2-е изд. — М.: Изд. МГУ, 1984. — 256 с. 3. Попов Г. Х. Эффективное управление. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Экономика, 1985. — 336 с. 4. Пономаренко В. С. Механизм управления предприятием: стратегический аспект / В. С. Пономаренко, Е. Н. Ястремская, В. М. Луцковский. — Харьков: Изд. ХГЭУ, 2002. — 252 с. 5. Одинцова Г. С. Управление и интенсификация производства / Отв. ред. А. Н. Золотарев. — К.: Наукова думка, 1990. — 176 с.

УДК 658.14./17

Тридід О. М.  
Орехова К. В.

## МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ДО ОПТИМІЗАЦІЇ ФІНАНСОВИХ ПОТОКОВИХ ПРОЦЕСІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*The author proposes the methodical approach to the optimization the enterprise production line, which allows to determine maximum value of the purpose function – net profit ratio and meaning of project parameters – indices of a capital generation and sharing, which are able to ensure the capital.*

Однією з найбільш актуальних проблем сучасного ринкового підприємства є організація узгодженого в пропорціях (у просторі та в часі) процесу трансформації капіталу (джерел фінансування виробничо-господарської діяльності підприємства) в капітальні блага (матеріальні ресурси, готову продукцію, грошові кошти). Це в значній мірі пояснюється тим, що неузгодженість цього процесу обумовлює підвищення ризикованості та зниження прибутковості фінансово-господарської діяльності підприємства.

Дослідженню проблем управління фінансово-господарською діяльністю підприємства присвячені роботи відомих закордонних та вітчизняних вчених [1 – 9]. Однак незважаючи на велику кількість наукових праць та на значні досягнення в області обґрунтування теоретико-методологічних та методичних основ фінансового менеджменту, низка питань залишається не висвітленою, вимагає уточнення та розвитку в умовах мінливого ринкового середовища. Одним з таких питань, безумовно, є розробка методичного підходу щодо оптимізації фінансових поточкових процесів на підприємстві.

Вирішення будь-якої задачі оптимізації вимагає визначення цільової функції [10 – 12]. Аналіз економічної літератури [1 – 9; 13; 14] дозволив обрати як цільову функцію при вирішенні задачі оптимізації руху фінансового капіталу на підприємстві коефіцієнт рентабельності капіталу. Це пояснюється такими положеннями:

виробничо-господарська діяльність функціонуючих підприємств характеризується постійним кругообігом капіталу [13];

метою руху капіталу в процесі одного обороту є одержання відповідного прибутку (доходу) [14];

визначальним відносним показником ефективності формування, розподілу та використання капіталу протягом певного періоду є коефіцієнт його рентабельності [4 – 7];

коефіцієнт рентабельності капіталу має чітко окреслену оптимальну тенденцію зміни в часі – прагне до максимуму [1 – 3; 8; 9].

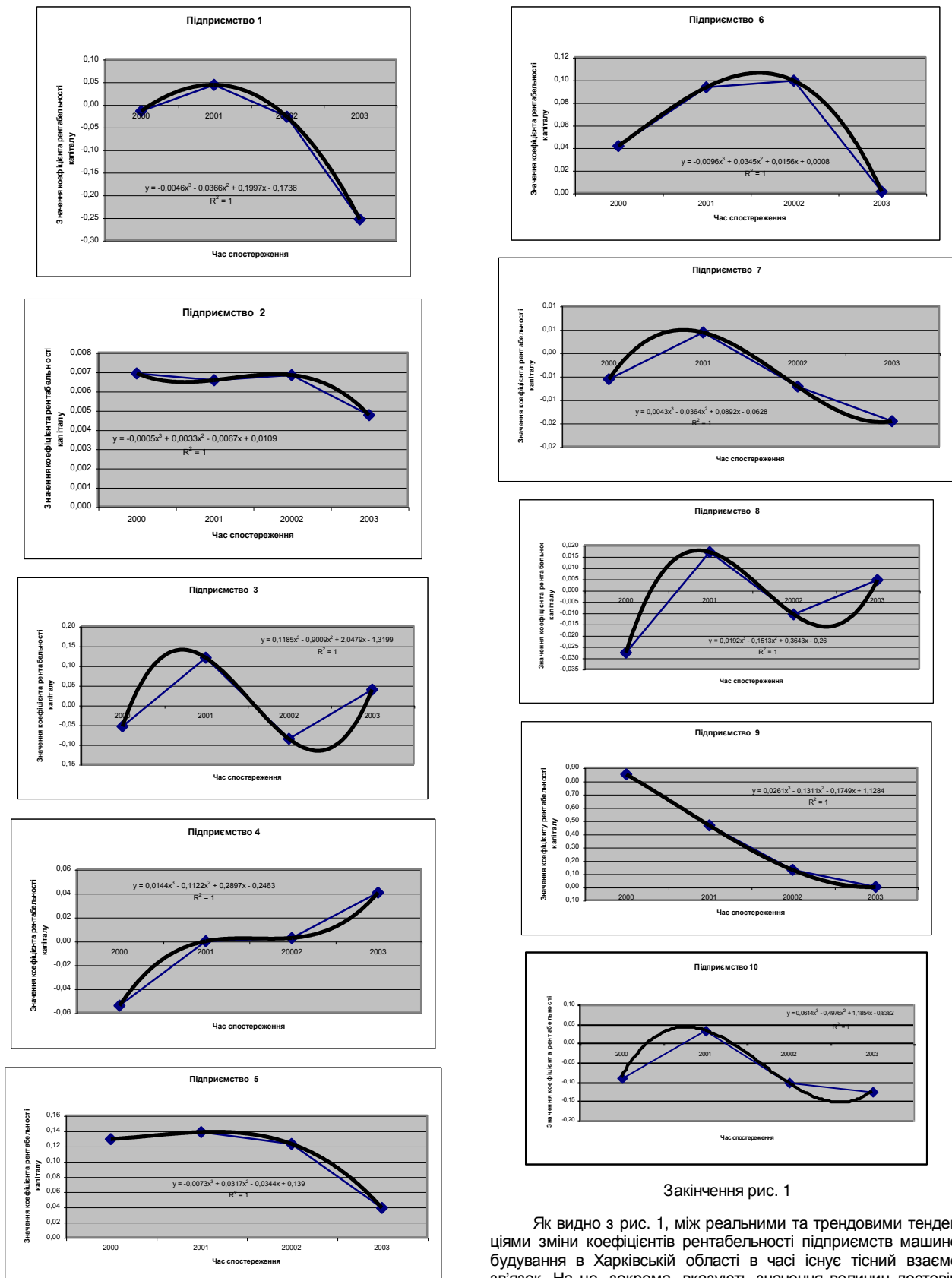
Останнє положення вказує на доцільність визначення математичної залежності (тобто функції) коефіцієнта рентабельності капіталу підприємства від часу спостереження. Для цього конструктивним представляється дослідження поведінки коефіцієнта рентабельності капіталу підприємства в динаміці.

Традиційно для встановлення тенденцій у динамічних рядах науковці [10 – 12; 15; 16] рекомендують застосовувати рівняння трендів, які можуть бути описані лінійною, поліноміальною, степеневою, експоненційною та гіперболічною залежностями. Вибір форми залежності залежить виключно від мети дослідження та задачі, поставлених перед пошуковцем. Так, наприклад, у процесі оптимізаційного моделювання слід використовувати поліноміальні тренди третього ступеня, оскільки вони найбільш точно описують характер зміни показників у часі.

На рис. 1 наведено функції коефіцієнтів рентабельності капіталу підприємств машинобудування в Харківській області від часу спостереження.

Стаття надійшла до редакції  
20.09.2005 р.

© Тридід О. М., Орехова К. В., 2005



Закінчення рис. 1

Рис. 1. Тенденції зміни коефіцієнтів рентабельності капіталу підприємств машинобудування в Харківській області в часі

Як видно з рис. 1, між реальними та трендовими тенденціями зміни коефіцієнтів рентабельності підприємств машинобудування в Харківській області в часі існує тісний взаємозв'язок. На це, зокрема, вказують значення величин достовірності апроксимації ( $R^2$ ), які в усіх випадках дорівнюють 1. Виходячи з цього, можна стверджувати, що побудовані поліноміальні функції третього ступеня адекватно описують динаміку коефіцієнтів рентабельності капіталу підприємств машинобудування в Харківській області в часі.

ента рентабельності капіталу підприємства та можуть бути використані для знаходження його максимального значення.

Традиційно для визначення максимального або мінімального значення функції, тобто точки її екстремуму, науковці рекомендують використовувати такий підхід [10; 17]:

$$Y'(x) = 0; x^* = \arg \text{extr } Y(x), \quad (1)$$

де  $Y'(x)$  – похідна функції  $Y(x)$ .

У зв'язку з цим, авторами даної роботи було проведено дослідження функцій коефіцієнтів рентабельності капіталу підприємств машинобудування в Харківській області від часу спостереження на екстремуми шляхом розрахунку похідних. Це дозволило одержати наступні результати (табл. 1).

Таблиця 1

**Екстремуми функцій коефіцієнтів рентабельності капіталу підприємств машинобудування в Харківській області від часу спостереження**

Підприємство	Похідна від $Y(x)$	$x^*$	$Y$
Підприємство 1	$Y'(x) = -0,0138x^2 - 0,0732x + 0,1997$	$x_1^* = -7,2895$ $x_2^* = 1,9852$	$Y_1 = -1,7924$ $Y_2 = 0,0426$
Підприємство 2	$Y'(x) = -0,0015x^2 + 0,0066x - 0,0067$	$x_1^* = 1,5890$ $x_2^* = 2,8110$	$Y_1 = 0,0066$ $Y_2 = 0,0070$
Підприємство 3	$Y'(x) = 0,3555x^2 - 1,8018x + 2,0479$	$x_1^* = 3,3475$ $x_2^* = 1,7209$	$Y_1 = -0,1147$ $Y_2 = 0,1402$
Підприємство 4	$Y'(x) = 0,0432x^2 - 0,2244x + 0,2897$	$x_1^* = 2,7961$ $x_2^* = 2,3984$	$Y_1 = 0,0013$ $Y_2 = 0,0018$
Підприємство 5	$Y'(x) = -0,0219x^2 + 0,0634x - 0,0344$	$x_1^* = 0,7233$ $x_2^* = 2,1717$	$Y_1 = 0,1279$ $Y_2 = 0,1390$
Підприємство 6	$Y'(x) = -0,0288x^2 + 0,0690x + 0,0156$	$x_1^* = -0,2080$ $x_2^* = 2,6039$	$Y_1 = -0,0009$ $Y_2 = 0,1059$
Підприємство 7	$Y'(x) = 0,0129x^2 - 0,0728x + 0,0892$	$x_1^* = 3,8451$ $x_2^* = 1,7983$	$Y_1 = -0,0135$ $Y_2 = 0,0049$
Підприємство 8	$Y'(x) = 0,0576x^2 - 0,3026x + 0,3643$	$x_1^* = 3,3851$ $x_2^* = 1,8684$	$Y_1 = -0,0158$ $Y_2 = 0,0177$
Підприємство 9	$Y'(x) = 0,0783x^2 - 0,2622x - 0,1749$	$x_1^* = 3,9187$ $x_2^* = -0,5700$	$Y_1 = 0,0004$ $Y_2 = 1,1807$
Підприємство 10	$Y'(x) = 0,1842x^2 - 0,9952x + 1,1854$	$x_1^* = 3,6300$ $x_2^* = 1,7728$	$Y_1 = -0,1551$ $Y_2 = 0,0415$

З табл. 1 видно, що кожна з досліджуваних функцій має дві точки екстремуму – локального мінімуму та максимуму. Оскільки оптимальною тенденцією зміни коефіцієнта рентабельності капіталу підприємства в часі є збільшення, автори даної роботи вважають за недоцільне аналізувати періоди, коли по підприємствах машинобудування в Харківській області спостерігалися або будуть ще спостерігатися мінімальні значення цього коефіцієнта, а пропонують звернути особливу увагу на періоди, коли значення досліджуваних функцій є максимальними.

Встановлення максимально можливого за сучасних реалій розвитку внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства, значення коефіцієнта рентабельності капіталу вимагає з'ясування значень проектних параметрів, що здатні його забезпечити. Для визначення проектних параметрів, що описують динаміку коефіцієнта рентабельності капіталу, доцільним представляється застосування методу кореляційно-регресійного аналізу [15 – 16; 18 – 20]. Він є найбільш доречним, оскільки дозволяє встановити не тільки тісноту, а й напрямок та аналітичний вираз (форму) зв'язку між цільовою функцією та проектними параметрами (показниками фінансового стану підприємства).

Отже, рівняння лінійної множинної регресії коефіцієнта рентабельності капіталу підприємств машинобудування в Харківській області може бути подано таким чином:

$$Y = 0,12470 + 21,28950x_2^1 - 0,60855x_3^1 + 0,53233x_4^1 + 16,63154x_2^2 - 0,2948x_2^2 - 1,0164x_6^2. \quad (2)$$

Інтерпретуючи сутність та зміст одержаних результатів, можна дійти таких висновків:

1) на динаміку коефіцієнта рентабельності капіталу підприємств машинобудування в Харківській області впливає:

у сфері формування капіталу — політика підприємства щодо формування забезпечень наступних витрат та платежів, довгострокових та поточних зобов'язань ( $x_2^1, x_3^1, x_4^1$ );

у сфері розподілу капіталу — питома вага нематеріальних активів, основних фондів та інвестицій ( $x_2^2, x_2^2, x_6^2$ );

2) між  $x_2^1, x_4^1, x_1^2$  та  $Y$  існує прямопропорційний зв'язок, а між  $x_3^1, x_2^2, x_6^2$  та  $Y$  — зворотньопропорційний;

3) статистичні характеристики рівняння свідчать про його надійність, адекватність та можливість використання в процесі оптимізаційного моделювання.

Для узгодження показників, що обумовлюють динаміку коефіцієнта рентабельності капіталу, слід використовувати сімлекс-метод [21, с. 59]. Цей метод не тільки дозволяє реалізувати задачу лінійного програмування будь-якої складності, а й не вимагає спеціального програмного забезпечення, оскільки всі розрахунки здійснюються в середовищі Microsoft Office Excel. Згідно з сімлекс-методом поставлена задача має подаватися в такому вигляді:

$$\left\{ \begin{array}{l} Y = \sum_{i=1}^n a_i^j x_i^j + a_0 \\ x_2^j, x_3^j, x_4^j, x_7^j, x_2^2, x_6^2 \geq 0 \end{array} \right\} \quad (3)$$

Максимальним значенням цільової функції є точка її екстремуму. У випадку, коли  $Y(x)$  є зростаючою на інтервалі  $(a; +\infty)$  — це, зокрема, стосується підприємства 4, на якому  $Y(x)$  є зростаючою на інтервалі  $(0,0018; +\infty)$ ,  $-Y_{\max}$  досягається в

точці  $n+1$ , де  $n$  — останній період спостереження, тобто  $Y_{\max}^4 = 0,0144(4+1)^3 - 0,1122(4+1)^2 + 0,2897(4+1) - 0,2463 = 0,1972$ .

Оскільки  $x_2^j, x_3^j, x_4^j, x_7^j, x_2^2, x_6^2$  — відносні показники структури активу та пасиву підприємства, а  $Y$  обчислюється як відношення чистого прибутку до середньої величини капіталу, знаючи останню, можна встановити значення проектних параметрів та цільової функції в абсолютному виразі (табл. 2).

Таблиця 2

Абсолютні значення проектних параметрів та цільової функції

Показник	Забезпечення наступних витрат та платежів, тис. грн.	Довгострокові зобов'язання, тис. грн.	Поточні зобов'язання, тис. грн.	Нематеріальні активи, тис. грн.	Основні фонди, тис. грн.	Інвестиції, тис. грн.	Чистий прибуток, тис. грн.
1	2	3	4	5	6	7	8
Підприємство 1							
Розрахункове значення	430,72	5 007,00	10 837,95	117,54	38 900,06	7 703,50	2 829,62
Значення у 2003 році	344,90	5 009,45	10 835,80	50,50	38 901,25	7 707,60	-16 875,30
Абсолютне відхилення	85,82	-2,45	2,15	67,04	-1,19	-4,10	19 704,92
Підприємство 2							
Розрахункове значення	—	29,94	1 052,46	—	5 431,31	134,96	71,17
Значення у 2003 році	—	—	1 078,65	—	5 416,80	84,95	48,20
Абсолютне відхилення	—	29,94	-26,19	—	14,51	50,01	22,97
Підприємство 3							
Розрахункове значення	595,11	778,69	50 788,83	464,90	115 003,56	10 133,79	24 901,31
Значення у 2003 році	—	795,70	50 773,95	—	115 011,80	10 162,20	6 933,90
Абсолютне відхилення	595,11	-17,01	14,88	464,90	-8,24	-28,41	17 967,41
Підприємство 4							
Розрахункове значення	142,99	5 218,11	3 583,98	179,01	10 131,22	99,97	4 528,12

1	2	3	4	5	6	7	8
Значення у 2003 році	—	52 22,20	3 580,40	67,30	10 133,20	106,80	926,50
Абсолютне відхилення	142,99	-4,09	3,58	111,71	-1,98	-6,83	3 601,62
Підприємство 5							
Розрахункове значення	445,61	13 472,56	18 136,24	505,56	44 794,83	3 560,78	24 523,59
Значення у 2003 році	—	13 485,30	18 125,10	157,45	44 801,00	3 582,05	6 768,40
Абсолютне відхилення	445,61	-12,74	11,14	348,11	-6,17	-21,27	17 755,19
Підприємство 6							
Розрахункове значення	157,26	4 684,51	11 905,88	303,41	40 212,43	1 985,36	11 233,47
Значення у 2003 році	0,25	4 689,00	11 901,95	180,75	40 214,61	1 992,85	120,00
Абсолютне відхилення	157,01	-4,49	3,93	122,66	-2,17	-7,50	11 113,47
Підприємство 7							
Розрахункове значення	—	1 788,38	11 360,02	—	26 229,23	3 178,35	245,64
Значення у 2003 році	9,75	671,40	12 337,10	1,05	25 688,00	1 312,75	-734,20
Абсолютне відхилення	-9,75	1 116,98	-977,08	-1,05	541,23	1 865,60	979,84
Підприємство 8							
Розрахункове значення	486,14	434,90	11 886,06	538,28	131 192,67	8 961,54	3 710,15
Значення у 2003 році	—	448,80	11 873,90	158,50	131 199,40	8 984,75	932,70
Абсолютне відхилення	486,14	-13,90	12,16	379,78	-6,73	-23,21	2 777,45
Підприємство 9							
Розрахункове значення	818,01	10,80	1 220,39	823,79	7 221,47	697,92	32 335,18
Значення у 2003 році	90,50	31,60	1 202,20	255,45	7 231,55	732,65	-34,60
Абсолютне відхилення	727,51	-20,80	18,19	568,34	-10,08	-34,73	32 369,78
Підприємство 10							
Розрахункове значення	85,46	867,80	26 029,09	56,94	68 026,78	3 402,52	3 702,73
Значення у 2003 році	13,80	869,85	26 027,30	0,95	68 027,77	3 405,95	-11 305,00
Абсолютне відхилення	71,66	-2,05	1,79	55,99	-0,99	-3,42	15 007,73

Як видно з табл. 2, організація ефективного кругообігу капіталу на підприємстві вимагає від його керівництва вживання низки певних заходів. Так, наприклад, підприємству 1 слід:

збільшити забезпечення наступних витрат та платежів на 85,82 тис. грн.;

зменшити довгострокові зобов'язання на 2,45 тис. грн.;

збільшити поточні зобов'язання на 2,15 тис. грн.;

збільшити нематеріальні активи на 67,04 тис. грн.;

зменшити основні фонди на 1,19 тис. грн.;

зменшити інвестиції на 4,10 тис. грн.

Для забезпечення максимально можливої рентабельності капіталу за сучасних умов стану та розвитку економіки підприємства 2 доцільним представляється:

збільшення довгострокових зобов'язань підприємства на 29,94 тис. грн.;

зменшення поточних зобов'язань на 26,19 тис. грн.;

збільшення основних фондів на 14,51 тис. грн.;

збільшення інвестицій на 50,01 тис. грн.

Оптимізація фінансових поточних процесів на підприємствах 3 – 6 та 8 – 10 потребує:

збільшення забезпечень наступних витрат та платежів відповідно на 595,11 тис. грн.; 142,99 тис. грн.; 445,61 тис. грн.; 157,01 тис. грн.; 486,14 тис. грн.; 727,51 тис. грн. та 71,66 тис. грн.;

зменшення довгострокових зобов'язань відповідно на 17,01 тис. грн.; 4,09 тис. грн.; 12,74 тис. грн.; 4,49 тис. грн.; 13,90 тис. грн.; 20,80 тис. грн. та 2,05 тис. грн.;

збільшення поточних зобов'язань відповідно на 14,88 тис. грн.; 3,58 тис. грн.; 11,14 тис. грн.; 3,93 тис. грн.; 12,16 тис. грн.; 18,19 тис. грн. та 1,79 тис. грн.;

збільшення нематеріальних активів відповідно на 464,90 тис. грн.; 111,71 тис. грн.; 348,11 тис. грн.; 122,66 тис. грн.; 379,78 тис. грн.; 568,63 тис. грн. та 55,99 тис. грн.;

зменшення основних фондів відповідно на 8,24 тис. грн.; 1,98 тис. грн.; 6,17 тис. грн.; 2,17 тис. грн.; 6,73 тис. грн.; 10,08 тис. грн. та 0,99 тис. грн.;

зменшення інвестицій відповідно на 28,41 тис. грн.; 6,83 тис. грн.; 21,27 тис. грн.; 7,50 тис. грн.; 23,21 тис. грн.; 34,73 тис. грн. та 3,42 тис. грн.

Для організації ефективного кругообігу капіталу підприємство 7 повинно:

зменшити забезпечення наступних витрат та платежів на 9,75 тис. грн.;

збільшити довгострокові зобов'язання на 1 116,98 тис. грн.;

зменшити поточні зобов'язання на 977,08 тис. грн.;

зменшити нематеріальні активи на 1,05 тис. грн.;

збільшити основні фонди на 541,23 тис. грн.;

збільшити інвестиції на 1 865,60 тис. грн.

На рис. 2 наведена блок-схема алгоритму оптимізації фінансових поточних процесів на підприємстві.



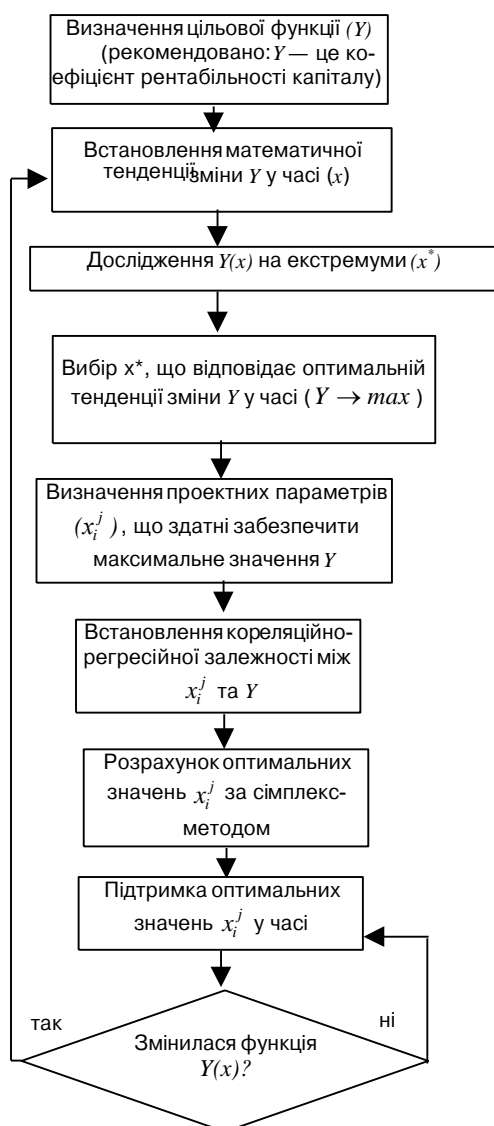


Рис. 2. Блок-схема алгоритму оптимізації фінансових поточкових процесів на підприємстві

Як видно з рис. 2, запропонований підхід щодо організації ефективного кругообігу капіталу на підприємстві є гнучким. Адже він дозволяє установити оптимальні значення показників фінансово-господарської діяльності підприємства з урахуванням сучасних реалій стану та розвитку його внутрішнього та зовнішнього середовищ. Окрім того, застосування оптимізаційного моделювання в процесі фінансового управління є дієвим інструментарієм як забезпечення фінансової стійкості підприємства, так і його стійкого фінансового розвитку.

*Підсумовуючи вищевикладене, можна дійти наступних висновків:*

1. Цільовою функцією при вирішенні задачі оптимізації руху фінансового капіталу на підприємстві слід обрати коефіцієнт рентабельності капіталу.

2. Найбільш точно описують характер зміни коефіцієнта рентабельності капіталу в часі поліноміальні тренди третього ступеня.

3. Встановити максимальне за сучасних умов стану та розвитку внутрішнього та зовнішнього середовищ значення коефіцієнта рентабельності капіталу можна через дослідження функції коефіцієнта рентабельності капіталу від часу спостереження на екстремуми шляхом розрахунку похідної.

4. Проектними параметрами при вирішенні задачі оптимізації фінансових поточкових процесів на підприємстві слід обрати показники формування, розподілу та використання капіталу.

5. Для встановлення зв'язку між проектними параметрами та цільовою функцією слід використовувати метод кореляційно-регресійного аналізу. Він є найбільш доречним, оскільки дозволяє встановити не тільки тісноту, а й напрямок та аналітичний вираз (форму) зв'язку між цільовою функцією та проектними параметрами (показниками фінансового стану підприємства).

6. Для узгодження показників, що обумовлюють динаміку коефіцієнта рентабельності капіталу, слід використовувати симплекс-метод. Цей метод не тільки дозволяє реалізувати задачу лінійного програмування будь-якої складності, а й не вимагає спеціального програмного забезпечення, оскільки всі розрахунки здійснюються в середовищі Microsoft Office Excel.

7. Оптимізація фінансових поточкових процесів на підприємстві вимагає відповідної організаційної підтримки, тобто визначення кваліфікаційних характеристик спеціалістів, що мають займатися або вже займаються вирішенням цього питання. Це необхідно керівництву підприємства для з'ясування загальних та спеціальних функцій, реалізації яких не приділяється належна увага в системі фінансового управління, або навпаки, що дублюються певними фахівцями з фінансів.

**Література:** 1. Брігхем С. Ф. Основи фінансового менеджменту / Пер. з англ. — К.: Молодь, 1997. — 1000 с. 2. Ван Хорн Дж. К. Основи управління фінансами: Пер. с англ. — М.: Финансы и статистика, 1996. — 800 с. 3. Грачев А. В. Анализ и управление финансовой устойчивостью предприятия: Учебно-практическое пособие. — М.: Изд. "Финпресс", 2002. — 208 с. 4. Кизим М. О. Оцінка і діагностика фінансової стійкості підприємства / М. О. Кизим, В. А. Забродський, В. А. Зінченко, Ю. С. Копчак. — Харків: ВД "ІНЖЕК", 2003. — 144 с. 5. Ізмайлова К. В. Фінансовий аналіз: Навч. посібник. — К.: МАУП, 2000. — 152 с. 6. Ковалев В. В. Финансовый анализ: методы и процедуры. — М.: Финансы и статистика, 2002. — 560 с. 7. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебное пособие. — М.: Новое знание, 2001. — 704 с. 8. Хелферт Э. Техника финансового анализа: Пер. с англ. — М.: Аудит, ЮНИТИ, 1996. — 664 с. 9. Шеремет А. Д. Методика финансового анализа / А. Д. Шеремет, Р. С. Сайфулин, Е. В. Негашев. — М.: ИНФРА-М, 2000. — 208 с. 10. Горовий Д. А. Використання векторної оптимізації в управлінні рухом оборотного капіталу // Зб. наук. праць "Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут". Тематичний випуск: Технічний прогрес і ефективність виробництва. — 2004. — №8. — С. 91–99. 11. Беляков В. В. Многокритериальная оптимизация в задачах оценки подвжности, конкурентоспособности автотракторной техники и диагностики сложных технических систем / В. В. Беляков, М. Е. Бушуева, В. И. Сагунов. — Н. Новгород: Нижегородский государственный университет, 2001. — 272 с. 12. Цыпкин Я. З. Стабильные адаптивные алгоритмы векторной оптимизации / Я. З. Цыпкин, А. С. Красненкер // Экономика и математические методы. — 1978. — XIV, вып. 6. — С. 1181–1188. 13. Бланк И. А. Финансовый менеджмент: Учеб. курс. — К.: Ника-Центр, Эльга, 2002. — 526 с. 14. Закон Украины "О предприятиях в Украине" // Правовые основы предпринимательской деятельности. — 1997. — №7 (13). — С. 43–72. 15. Грабовецкий Б. С. Економічне прогнозування і планування: Навч. посібник. — К.: Центр навчальної літератури, 2003. — 188 с. 16. Клебанова Т. С. Методы прогнозирования: Учеб. пособие / Т. С. Клебанова, В. В. Иванов, Н. А. Дубровина. — Харьков: Изд. ХГЭУ, 2002. — 372 с. 17. Мантуров О. В. Курс высшей математики: Линейная алгебра. Аналитическая геометрия. Дифференциальное исчисление функций одной переменной: Учебник для студентов ВТУЗов / О. В. Мантуров, Н. М. Матвеев. — М.: Высшая школа, 1986. — 480 с. 18. Боровиков В. STATISTICA. Искусство анализа данных на компьютере: Для профессионалов. — СПб.: Питер, 2003. — 688 с. 19. Дубровский С. А. Прикладной многомерный статистический анализ. — М.: Финансы и статистика, 1982. — 216 с. 20. Теория статистики: Учебник / Под ред. проф. Р. А. Шмойловой. — М.: Финансы и статистика, 1999. — 560 с. 21. Лугвін О. Є. Економетрія: Навч. посібник / О. Є. Лугвін, С. В. Білоусова, О. М. Білоусов. — К.: Центр навчальної літератури, 2005. — 252 с.

Стаття надійшла до редакції  
21.09.2005 р.

## КОНЦЕПЦИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

*In the article the factors that influence upon the formation and realization of the enterprise foreign economic activity development strategy under conditions of globalization of economical relationships are pointed out. The theses of strategic development of the enterprise foreign economic activity are considered.*

Структурной основой проводимых в настоящее время исследований в области развития и становления социально-экономических отношений, происходящих в мировом сообществе, является триада, представляемая в виде совокупности процессов выживания, трансформации и развития. Они отражают возможности и направления деятельности человечества в экономической, социальной, культурной, других сферах, преодоление сложностей переходного периода, обеспечение процессов стабилизации и поддержание устойчивости их протекания, а также развития, обусловленного наличием многофакторности и многоаспектности жизнедеятельности мирового этноса как формы существования мировой цивилизации. Исследование содержания и сущности этих процессов, а также прогнозирование их последствий являются предметом и объектом многих научных исследований в области теории глобальной экономики, которым посвящено значительное количество работ отечественных и зарубежных ученых: О. Г. Белоруса, М. Долишнего, В. П. Ключко, Д. Г. Лукьяненко, С. И. Соколенко, В. М. Шейко, Д. М. Гвишиани, С. В. Глазьева, М. Г. Делягина, В. Л. Иноземцева, Е. Г. Кочетова, А. С. Панарина, К. Р. Поппера, Дж. Сороса, П. Шумпетера, М. Хайека и многих других. Анализ глобальных системных трансформаций позволяет выявить объективную взаимосвязь между подсистемами различных уровней деятельности социума и такими процессами, как создание наднациональных экономических и политических институтов, интернационализация международных отношений, интеграция стран, отдельных организаций, регионов в единое экономическое пространство, которые воздействуют на их национальные особенности. Открытость национальных экономик, формы их взаимопроникающего развития находят свое отражение в высокой интенсификации финансовых потоков (капи-

тала), научно-технологических инноваций, миграции рабочей силы, что, в свою очередь, существенно снижает уровень экономической безопасности отдельных стран и приводит к необходимости создания механизмов противодействия им. Таким образом, глобальные процессы, происходящие в мировом сообществе, характеризуются увеличением масштабов и уровнем их взаимопроникновения, неустойчивостью протекания, усилением их интенсивности и углублением, которые сопровождаются их высокой динамикой и быстрой изменчивостью.

Проведенный анализ литературных источников и обобщение результатов теоретических исследований позволил, с точки зрения автора, выделить следующие наиболее значимые факторы, оказывающие влияние на формирование и реализацию стратегии развития внешнеэкономической деятельности предприятия в условиях глобализации экономических отношений (рисунок):

на макроуровне — уровень политической и экономической интеграции Украины в наднациональные институты, участие в европейских и мировых экономических организациях, финансово-кредитных организациях, наличие статуса страны с рыночной экономикой, уровень конкурентоспособности национальной экономики, структура экспортно-ориентированных отраслей, объемы прямых иностранных инвестиций и портфельных иностранных инвестиций, уровень развития сферы телекоммуникационных услуг;

на мезоуровне — наличие зон свободной торговли, зон приграничной торговли, таможенных союзов, формирование кластерных образований, позволяющих осуществлять эффективное взаимодействие между хозяйствующими субъектами на региональном уровне, повышение инвестиционной привлекательности региона, формирование эффективной экспортно-ориентированной региональной политики в отношении конкурентоспособной продукции, производимой в регионе, увеличение количества инновационно-активных предприятий;

на микроуровне — повышение конкурентоспособности продукции на основе увеличения стратегического потенциала предприятия, наличие программно-целевых установок привлечения ПИИ, повышение инвестиционной привлекательности предприятия, повышение уровня инновационной активности предприятия, применение современных подходов, методов и инструментов стратегического анализа, планирования и прогнозирования деятельности предприятия в условиях динамичной внешней среды, широкое внедрение средств современных информационных технологий — информационных ресурсов компьютерной сети Internet, средств мобильной связи, электронной торговли и т. д.;

факторы, связанные с обеспечением экономической безопасности деятельности структур на всех указанных уровнях.

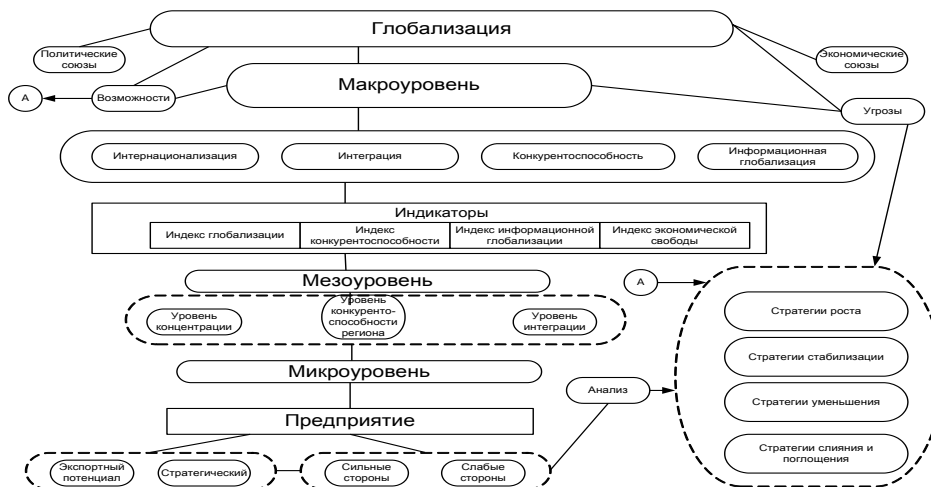


Рис. Система факторов макро-, мезо-, микроуровня влияния на сферу ВЭД предприятия в условиях глобализации

интеллектуальная интеграция, определяющая в качестве основы социоэкономического взаимодействия государств информационно-коммуникационные взаимодействия, которые отражают новую сферу экономики — экономики, основанную на знаниях. Информация становится двигателем, источником постоянных трансформаций в экономике и политике на основе приобретения, усвоения и передачи этих знаний. Управление информационным обменом с целью обеспечения эффективно и оперативного взаимодействия становится важнейшей функциональной отраслью в деятельности предприятий, международных и транснациональных корпораций, стран. Новые информационные технологии стали не только предметом их изучения и использования специалистами, но и средством получения и формирования новых знаний, доступность и возможности использования которых определяются ими. Так, например, создание сети Internet привело к непосредственному взаимодействию контрагентов в мировой хозяйственной системе и послужило толчком к появлению новой формы организации торговли — электронной, и, как следствие, к организации других ее форм — сетевой и контрактной. Развитие телекоммуникаций, таким образом, формирует предпосылки создания мировой виртуальной информационно-коммуникационной среды, в которой ее преимущества и недостатки находятся в тесном взаимодействии и развитии.

Вместе с тем создаваемые процессами глобализации преимущества трансформируются в довольно серьезные трудности и конфликты, определяемые неравномерностью развития отдельных стран. В первую очередь это связано с демографическими проблемами, борьбой и противостоянием религий, культур, коррупцией, безработицей, различными проявлениями международного терроризма. Открытость национальных экономик и увеличение интенсивности возможных взаимодействий в мировом пространстве является причиной возникновения условий безопасной жизнедеятельности отдельных стран, предприятий, людей, включенных в эти процессы. Это, в свою очередь, приводит к необходимости создания институтов международной безопасности, что позволит сформировать механизмы обеспечения безопасного развития человечества в таких условиях.

Таким образом, проведенный теоретический анализ форм и содержания мировых интеграционных процессов, которые определяются построением и развитием глобальных наднациональных механизмов управления ими, показал, что переход к новой эволюционной стадии развития общества характеризуется тенденциями международной кооперации и интеграции на всех уровнях управления деятельностью субъектов мирового экономического сообщества;

прогнозированием результатов и последствий глобального развития — как положительных (возможностей), так и отрицательных (угроз);

оценкой и диагностикой результатов развития и влияния глобальных процессов на различные уровни государственного устройства, в том числе и на безопасность страны;

стратегиями развития на различных уровнях государственного и экономического устройства стран с различным уровнем экономического статуса;

координацией работ по формированию и реализации стратегий развития на различных уровнях государственного устройства и управления;

созданием межгосударственных политических и экономических структур по стратегическому развитию и управлению мировыми отношениями.

Вместе с тем сформированная в результате процессов международной интеграции многоуровневая система надгосударственного управления ограничивает суверенитет отдельных стран и является причиной сдерживания развития в отдельных его проявлениях — двухсторонних и многосторонних соглашениях, союзах, международных альянсах.

В качестве отрицательных факторов (угроз), сопровождающих эти процессы, можно привести:

неравномерное распределение возможностей и результатов глобализации между странами, имеющими различные уровни развития;

появление угроз для национальной экономики в форме экспансии иностранного капитала в виде прямых или портфельных инвестиций, которая заключается в том, что он может исчезнуть из страны столь же быстро, как и появился;

заметное увеличение разрыва в уровнях заработной платы квалифицированных и менее квалифицированных работников, а также рост безработицы среди последних, что существенным образом отражается на уровне жизни населения;

перевод фирмами из стран с высокой стоимостью рабочей силы части своих производственных мощностей в страны с низкой оплатой труда;

влияние на мировую экосистему, сопровождающуюся многочисленными природными катаклизмами.

Особенно важным представляется анализ этих факторов в условиях эволюции глобализационных процессов в странах с переходной экономикой, к которым относится Украина. Такая экономика характеризуется системными изменениями, которые, с одной стороны, связаны с переходом из системы "плановой экономики" в "посткапиталистическую", а с другой — из "посткапиталистической" в "постиндустриальную". Таким образом, в Украине необходимо использовать специфические для нее преимущества и недостатки и строить сценарии и пути развития на основе своих особенностей развития.

Рассматривая содержание глобализационных процессов, следует выделить преобладающую (приоритетную) роль внешнеэкономической деятельности (ВЭД). Это определяется содержанием специфической функции управления ВЭД на уровне как страны в целом, так и ее хозяйствующих субъектов. Эффективность ВЭД является своеобразным катализатором и индикатором происходящих интеграционных процессов, затрагивающих интересы национальной экономики.

В настоящее время, по мнению ряда отечественных ученых, в Украине отсутствует целостная программа развития ВЭД. Это связано, например, с имеющимися явными диспропорциями между возможностями страны в области науки и высоких технологий, с одной стороны, и формами и структурой экспортно-импортных операций, проводимых в Украине с контрагентами, — с другой, а также существующими противоречиями (преимуществами и недостатками) в актуальном в настоящее время аспекте ее присоединения к деятельности международных организаций.

К основным негативным тенденциям в сфере ВЭД Украины следует отнести:

бартерный характер экспортно-импортных операций; преобладание низкотехнологической (с невысоким уровнем добавленной стоимости, низким уровнем переработки) продукции в экспорте;

низкую конкурентоспособность отечественной продукции на мировых рынках;

тенденции повышения уровня импортозависимости экономики от всех видов энергоносителей;

отсутствие концепций формирования стратегий развития ВЭД страны в целом и на уровне предприятия в частности.

Вместе с тем несомненная актуальность проведения методологического анализа и всестороннего рассмотрения указанных проблем развития ВЭД в условиях интенсификации процессов глобализации требует построения принципов их анализа в рамках отдельных положений, характеризующих базовые посыпки данного исследования.

Системный анализ содержания процессов глобализации, особенностей их проявления при рассмотрении направлений развития ВЭД Украины и ее хозяйствующих субъектов позволяют сформулировать следующие положения концепции формирования стратегии развития ВЭД предприятия.

#### ПОЛОЖЕНИЕ 1

Развитие деятельности и функционирования предприятия в сфере ВЭД необходимо рассматривать и координировать с учетом тенденций изменений в мировых экономических отношениях и в контексте глобальных процессов, характеризующихся высокой динамикой факторов производства, труда и капитала и определяющих направление и интенсивность мирового разделения труда, направлений экспортно-импортной

деятельности, возможности интеграции отдельно взятых стран с различным уровнем развития в единое экономическое сообщество (пространство).

#### ПОЛОЖЕНИЕ 2

Оценку внутренних и внешних возможностей предприятия в процессе разработки ее стратегии развития необходимо проводить на основе системного подхода с учетом того, что развитие отдельных стран является неравномерным и характеризуется различным уровнем и динамикой их рынков, интенсивностью взаимодействия, других составляющих их рыночного состояния, а также местом в мировом хозяйственном устройстве. На динамику их развития первостепенное влияние оказывают конкурентоспособность, инновации, экономический потенциал, компетенции персонала, уровень жизни населения и т. д.

#### ПОЛОЖЕНИЕ 3

Разработка стратегий устойчивого развития становится важнейшей задачей на всех уровнях управления – страной, регионом, предприятием. Такое представление приводит к необходимости разработки как базовых стратегий развития для всех указанных уровней, так и профильных (специфических), определяющих особенности стратегий развития для отдельного предприятия на основе учета и оценки всех факторов влияния на эти процессы.

#### ПОЛОЖЕНИЕ 4

Содержание, сущность и управление стратегией развития предприятием должны формироваться на основе анализа внутренних и внешних аспектов (на основе принципа внешнего дополнения) функционирования объектов и элементов стратегии для различных контуров управления ею. Для решения комплекса задач управления стратегией необходимо координировать связи (отношения) между объектами стратегий, находящихся на различных уровнях управления, и управляющими воздействиями с целью установления соответствия между внутренними возможностями (эндогенными параметрами) и внешними (экзогенными параметрами). Это позволит сформировать адекватные управляющие воздействия для оценки и диагностики стратегий развития.

#### ПОЛОЖЕНИЕ 5

Разработка сценариев и отдельных этапов стратегии развития ВЭД должна базироваться на учете национальных особенностей конкретной страны: возможным инструментом является оценка составляющих "национального ромба" (по М. Портеру) [1; 2] и конкурентоспособность отдельных стран, построенная на основе теории кластеров как системы устойчивого развития страны. Это позволит не только учесть особенности развития страны, но и прогнозировать развитие отдельных составляющих ее конкурентоспособности с учетом общих закономерностей и тенденций развития мирохозяйственных связей и отношений.

#### ПОЛОЖЕНИЕ 6

Процесс формирования и выбора альтернатив стратегий развития предприятия (а в дальнейшем — и сценариев развития) и их содержания должен быть оптимизирован на основе иерархической системы показателей, на базе интегральной оценки уровня его интеграции в мировую экономическую систему, учитывающей уровень глобализации экономики страны в целом, экспортно-ориентированных отраслей, отдельных предприятий. Она позволит, с одной стороны, определить его текущее состояние в глобализационных процессах, а с другой — выявить базовые стратегии по повышению уровня конкурентоспособности, интернационализации и интеграции страны и ее хозяйствующих субъектов в мировое сообщество.

#### ПОЛОЖЕНИЕ 7

Оценку уровня развития в условиях глобализации необходимо формировать на основе существующей международной системы индикаторов, характеризующих общее состояние мировой глобализованной экономики и отдельных стран, наиболее известными среди которых являются: индекс уровня глобализации страны, индекс экономической свободы, индексы перспективной и текущей конкурентоспособности, индекс информационной глобализации. Это позволит получить адекватные оценки уровня развития национальной экономики Украины

в целом и сформировать направления разработки стратегии ее развития на основе количественного анализа аналогичных индикаторов развитых, развивающихся стран и стран с переходной экономикой, что позволит сформировать "эталонное" множество индикаторов и адаптировать базовые стратегии развития, например повышения текущей и перспективной конкурентоспособности на основе повышения эффективности использования стратегического потенциала предприятия.

#### ПОЛОЖЕНИЕ 8

Оценка уровня глобализации страны должна быть скорректирована на основе учета коэффициентов, характеризующих уровень развития страны, и характера существующих ее связей с другими странами. Такое представление позволяет учесть влияние фактора уровня развития страны, в основе которого лежит классификационный признак уровня развития: развитые, развивающиеся страны и страны с переходной экономикой.

#### ПОЛОЖЕНИЕ 9

Стратегии развития ВЭД предприятия должны быть согласованы с базовыми стратегиями Украины в сфере ВЭД. К ним относятся стратегии лидерства, динамического намерения, формирования ресурсов и резервов для инновационного развития, повышения конкурентоспособности и т. д.

#### ПОЛОЖЕНИЕ 10

Формирование и реализацию эффективных стратегий управления развитием ВЭД предприятия следует осуществлять с учетом многоаспектного влияния политических и экономических факторов на эти процессы.

Развитие Украины в рамках мирового сообщества необходимо рассматривать как непрерывный процесс, характеризующийся внешними факторами — экономическими — участием Украины в едином экономическом пространстве (страны СНГ — Россия, Беларусь, Казахстан), и политическими — участием в Европейском союзе (ЕС), в международных финансовых организациях (ВТО, МОТ, ГАТТ, ЕБРР, МБР), при помощи которых будет реализовываться ее активизация и интенсификация, а также внутренними — повышением конкурентоспособности продукции, увеличением экспортно-импортного потенциала за счет стандартизации и диверсификации производства и создания продукции с высокой добавленной стоимостью, а также на основе государственного стимулирования экспортно-ориентированных отраслей, гармонизацией правовой базы Украины в соответствии с уровнем ее участия в межгосударственных институтах.

#### ПОЛОЖЕНИЕ 11

Теоретико-методологический аспект управления развитием ВЭД предприятия на микроуровне определяется модификацией функций управления предприятием, а именно содержанием и сущностью функции управления ВЭД предприятия.

Функции управления предприятием должны быть дополнены общими, всеобщими и специальными (конкретными) функциями управления ВЭД, которые отражают эту сферу деятельности как направленную на увеличение эффективности функционирования предприятия за счет переноса выпускаемой продукции за пределы страны-производителя, ее реализацию, предоставление услуг, оптимизацию работы подсистем логистики и маркетинга, что, в свою очередь, требует решения специфических задач в сфере управления персоналом.

#### ПОЛОЖЕНИЕ 12

Эффективная реализация стратегии развития и управления ВЭД предприятия требует применения современных инструментов анализа и оценки эффективности его развития, что позволит построить эффективные конструкции и сценарии стратегий развития предприятия в сфере ВЭД.

Процессы диверсификации продукции предприятия должны обеспечивать не только его конкурентоспособность, но и стратегические возможности, определяющиеся "международным" рыночным потенциалом на локальных и глобальных рынках с различными типами конкуренции, в условиях различных культур организации деятельности и производства, уровня рыночных отношений и т. д. Это предполагает проведение соответствующего стратегического анализа поведения и прогнозиро-

вания тенденций развития рынков с использованием развитых инструментов, позволяющих согласовывать внешние и внутренние факторы деятельности предприятия на макро-, мезо- и микро-уровне деятельности предприятия.

#### ПОЛОЖЕНИЕ 13

Формирование и реализация стратегий управления развитием ВЭД предприятия требуют изменений в организационном и информационном обеспечении его деятельности.

В связи с этим необходимо поставить и решить задачи анализа, проведения экономической оценки и оптимизации работы всей организационной структуры управления предприятием и отдельных ее подразделений в контексте развития сферы ВЭД, а именно: внести изменения в положения об отделах, занимающихся внешнеэкономической деятельностью или связанных с ее обеспечением, а также изменения в должностные инструкции аналитиков, маркетологов, руководителей и менеджеров отделов внешнеэкономических связей, директоров департаментов, занимающихся информационным обеспечением внешнеэкономической деятельности, в частности, глобальным стратегическим маркетингом, вопросами стратегического развития ИТ-технологий, использования современных средств Internet-технологий и т. д.

Поставленные задачи могут быть решены на основе методов проектирования организационных структур и существующих стандартов информационных систем, что предполагает применение современного подхода к управлению — процессного, и использования стандартов качества ИСО 9000:2000, что в целом повысит эффективность и качество системы управления деятельностью предприятия в сфере ВЭД.

#### ПОЛОЖЕНИЕ 14

Стратегии развития предприятия в сфере ВЭД должны подкрепляться стратегиями экономической безопасности развития ВЭД в условиях жесткой конкурентной борьбы, информационных войн, борьбы за ресурсы и т. д. и соответствующими мерами по созданию механизмов противодействия этим угрозам [3].

Стратегии развития ВЭД предприятия должны формироваться и реализовываться на основе системообразующей синергетической политики руководства предприятия, предусматривающей, с одной стороны, все расширяющееся его участие в процессах глобализации, а с другой — учет интересов как предприятия, так и национальной экономики и обеспечение ее экономической безопасности на всех уровнях управления ВЭД предприятия. Основой разработки стратегий в области экономической безопасности предприятия является обеспечение безопасности ее ресурсов — материальных, финансовых, трудовых и информационных, что позволит сформировать стратегии безопасного развития на основе получения интегральной оценки и диагностики стратегического потенциала предприятия, включающего оценки его производственного, маркетингового, трудового и информационного потенциалов.

Таким образом, предложенная концепция системно отражает все стороны и уровни функционирования предприятия в условиях интенсивного протекания процессов интеграции и кооперации, а также глобализации мировых хозяйственных связей и может использоваться в качестве теоретико-методологической базы для формирования стратегий устойчивого и безопасного развития предприятия в процессе эффективного осуществления его внешнеэкономической деятельности.

Дальнейшие исследования в области формирования стратегий развития ВЭД предприятия должны быть проведены в соответствии с реалиями и содержанием политических и экономических трансформаций, происходящих в настоящее время в Украине.

**Литература:** 1. Портер М. Конкуренция: Учеб. пособие. — М.: ИД "Вильямс", 2001. — 496 с. 2. Портер М. Международная конкуренция. — М.: Международные отношения, 1993. — 896 с. 3. Білорус О. Г. Глобалізація і безпека розвитку. Наукове видання / О. Г. Білоус, Д. Г. Лук'яненко. — К.: КНЕУ, 2001. — 736 с.

Стаття надійшла до редакції  
21.06.2005 р.

УДК 658.012.32

Минухин С. В.  
Беседовский А. Н.

## МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ В ЗАДАЧАХ УПРАВЛЕНИЯ БИЗНЕС- ПРОЦЕССАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ

*In the article decision-making problems are considered in the tasks of management by the enterprise's business-processes on the basis of normative and descriptive models of business-processes concordance.*

Проблемы повышения эффективности управленческой деятельности на предприятиях являются одними из наиболее важных на современном этапе развития рыночных отношений в Украине. На решение задач, связанных с ними, влияют такие факторы, как применение современных подходов к управлению предприятием, обеспечивающие широкое использование информационных технологий, внедрение систем менеджмента качества, участие персонала в управлении предприятием.

Одним из наиболее распространенных, с учетом влияния этих факторов, является процессный подход к управлению, обеспечивающий достаточно высокую эффективность и качество управления, в частности, в условиях функционирования информационных систем различных классов. Методология процессного подхода базируется на представлении предприятия в виде сети бизнес-процессов, имеющих различное функциональное назначение [1; 2]. Вместе с тем, несмотря на существующие исследования как в теоретическом, так и в практическом аспектах, целый ряд вопросов, в частности, касающихся формализации БП на уровне параметрической модели, включающей такие показатели как длительность, управляемость и наблюдаемость, а также методические вопросы принятия решений при управлении добавленной стоимостью БП, величинами затрат, приходящихся на этапы основных БП, а также управленческих и обеспечивающих БП, выделение их границ в соответствии с существующей организационной структурой, остаются недостаточно разработанными.

Целью данной работы является разработка методического обеспечения принятия решений для задачи управления добавленной стоимостью БП предприятия на основе использования нормативной и дескриптивной моделей, позволяющих согласовать применение формальных, полученных с применением статистических методов, параметрических моделей основных БП, с описательными, отражающими субъективное понимание персоналом предприятия своих должностных обязанностей в условиях процессно-ориентированного предприятия.

Для решения поставленной задачи сделаем следующие предположения.

1. Расчет добавленной стоимости БП в рамках сквозных бизнес-процессов производства и реализации продукции (услуг) предприятия в рамках традиционного учета трудно реализуются в связи с отличиями объектов учета.

2. Система учета должна быть ориентирована на все бизнес-процессы предприятия (основные, управленческие, обеспечивающие).

3. Для реализации учета затрат БП предприятия необходимо использовать метод функционально-стоимостного анализа (ФСА).

4. Применение метода ФСА для формирования и расчета величины ДС сквозного БП необходимо осуществить на основе учета и оценки трудовых затрат (в соответствии с выделенными

центрами затрат) на всех этапах сквозного БП и провести в виде следующей последовательности этапов:

1. Выделение БП предприятия.
2. Регламентация выделенных БП (в соответствии с типовой классификацией) на предприятии.
3. Разработка технического задания на различные типы БП с использованием стандартов их описания.
4. Определение затрат управленческих и обеспечивающих БП для основного (сквозного) БП.

При этом, в случае, когда для обеспечивающих или управленческих БП используется имеющийся ресурс, который поставляется внешним поставщиком для сквозного БП, для расчета его стоимости используются выходные данные, имеющиеся в системе учета затрат предприятия (например, данные о товаре, которые берутся из накладных, счета-фактуры и характеризуют стоимость материальных ресурсов, которые поступают в сквозной БП извне). В том случае, если рассматривается стоимость производного ресурса, полученного на одном из этапов сквозного БП, которая является его результатом, необходимо предварительно определить стоимость процесса (этапа сквозного БП), в рамках которого этот ресурс создавался (формировался).

5. Расчет прогнозной величины прибыли сквозного БП, включая прибыль, приходящуюся на его отдельные этапы. Прибыль может быть рассчитана на базе моделей прогнозирования, в которых в качестве независимых переменных используются величины ДС этапов сквозного БП.

6. Расчет потребительских стоимостей БП, приходящихся на отдельные этапы сквозного БП.

7. Проведение сравнительного анализа потребительской стоимости продукта и рыночной (среднеотраслевой) цены продукта для формирования альтернатив принятия управленческих решений для определения величины ДС на каждом этапе сквозного БП.

Основной проблемой при использовании ФСА является отсутствие модели перехода от традиционной системы учета (например, по статьям, которые группируются по местам возникновения расходов, — центрами затрат) и системы учета результатов БП.

Для снижения неопределенности учета расходов в структуре сквозного БП (в рамках продукта) при переходе от традиционной системы учета к методу ФСА предлагается использовать модель прогнозирования влияния затрат отдельных этапов сквозного БП на потребительскую стоимость сквозного БП (продукта), которая определяется, в первую очередь, прибылью предприятия, полученной по данному продукту. Особенностью построения модели является высокая корреляция между величинами затрат, приходящимися на отдельные этапы сквозного БП, что приводит к необходимости использования специальных подходов, методов, процедур их исследования и анализа.

Целью построения модели БП является получение прогнозных значений потребительской стоимости продукта, а также определение тех этапов сквозного БП, которые максимально ее увеличивают (вносят наибольший вклад, характеризующийся величиной добавленной стоимости), которые называются ключевыми и используются в анализе результатов БП предприятия [1; 2].

Для получения адекватной модели БП используем следующие положения.

1. Для расчета величины затрат сквозных БП предприятия необходимо определить места и точки учета, которые максимально близки к тем, которые используются в традиционной системе учета и в методе ФСА.

2. В качестве этапов сквозного БП выделить снабжение, производство, сбыт. Контрольными точками учета являются фактические затраты по статьям полной себестоимости изделия предприятия.

В общем виде сравнительный анализ затрат БП и статей расходов полной себестоимости продукта приведены в табл. 1.

Таблица 1

Сравнительный анализ затрат при существующей системе учета и использовании метода ФСА

Статья калькуляции (существующая система учета)	Затраты по этапам БП (метод ФСА)
Сырье и материалы	Затраты процесса "производство"
Полуфабрикаты	Затраты процесса "производство"
Топливо и энергия для технологических нужд	Затраты процесса "производство"
Транспортно-заготовительные расходы	Затраты процесса "снабжение"
Полуфабрикаты собственного производства	Затраты процесса "производство"
Работы и услуги сторонних предприятий	
Возвратные отходы	
Всего материальных расходов	
Основная заработная плата	Затраты процесса "производство"
Дополнительная заработная плата	Затраты процесса "производство"
Отчисление на социальное страхование	Затраты процесса "производство"
Расходы на подготовку и освоение производства	Затраты обеспечивающих процессов
Износ специального инструмента	Затраты процесса "производство"
Расходы на содержание и эксплуатацию оборудования (РСЭО)	Затраты процесса "производство", затраты обеспечивающих процессов
Цеховые расходы	Затраты процесса "производство"
Заводские расходы	Затраты управленческого процесса
Потери от брака	Затраты процесса "производство"
Прочие производственные расходы	Затраты управленческого и обеспечивающего процессов
Вместе производственная себестоимость	
Административные расходы	Затраты на управленческий процесс
Расходы на сбыт	Затраты процесса "сбыт"
Всего полная себестоимость	
Накопление	Прибыль
Свободная оптовая цена	Потребительская стоимость
Оптовая цена, включая НДС	

Из табл. 1 следует, что существующие затраты по основным БП распределяются по этапам сквозного БП следующим образом (табл. 2).

Таблица 2

Затраты по основным БП сквозного БП

Название этапа БП	Статьи расходов
Снабжение	Транспортно-заготовительные расходы
Производство	Полуфабрикаты собственного производства. Основная заработная плата. Дополнительная заработная плата. Топливо и энергия для технологических нужд. Расходы на содержание и эксплуатацию оборудования. Цеховые расходы. Потери от брака
Сбыт	Затраты на сбыт

Величину затрат управленческих процессов (в данном случае — для высшего и среднего уровней управления) можно соотносить с расходами на заработную плату по статьям "Административные расходы", "Общепроизводственные расходы", "Прочие производственные расходы". Затраты обеспечивающих процессов можно рассчитать на основе расходов на заработную плату статей "Затраты на подготовку и освоение производства", "Прочие производственные расходы" и "РСЭО".

3. Влияние величин затрат, полученных для отдельных этапов сквозного БП, на прибыль от реализации продукта имеет стохастическую зависимость, что обусловлено наличием факторов внешней и внутренней среды предприятия, имеющих вероятностный характер. Это связано с тем, что для анализа используются данные не плановой себестоимости (имеющие детерминированный характер), а фактической, что допускает корректировку величины прибыли в соответствии с объемами реализации продукта. Таким образом, величина потребительской стоимости продукта (и прибыли) носит вероятностный характер и для построения искомой модели возможно использование статистического (регрессионного) анализа.

4. Для статистического анализа и построения регрессионной модели необходимо использовать данные, удовлетворяющие следующим требованиям:

наблюдения должны относиться к одному виду изделия (или к изделиям близким по технологии). Смысл этого требования заключается в необходимости формирования множества данных по БП, которые имели близкие границы, определенную технологию протекания основных БП (на этапе "производство") или границы, определенные для основных БП на этапах "снабжения" и "сбыт" на основе использования одних и тех же технологических схем и процессов;

количество наблюдений должно быть согласовано с количеством анализируемых переменных (для независимых выборок наблюдений должен выполняться t-критерий или критерий Фишера (F-value);

наблюдения должны иметь нормальный закон распределения.

5. Для построения моделей зависимости величины прибыли по продукту от затрат БП необходимо использовать данные по промышленным предприятиям, имеющим аналогичные (технологически близкие) производства.

Таким образом, для построения адекватной модели величины прибыли сквозного БП необходимо провести предварительную обработку данных — проанализировать их состав, количество, закон распределения наблюдений, используя рассмотренные в табл. 1 и 2 затраты, приходящиеся на отдельные этапы сквозного БП и виды БП.

Учет приведенных требований и предположений позволяет на следующем этапе формировать управленческие решения на основе следующего алгоритма, включающего в себя:

блок получения зависимости в виде линейной регрессионной модели, где независимая переменная — затраты сквозного БП;

блок анализа параметров регрессионной модели, которая используется для прогнозирования прибыли БП, и определения регрессоров, которые имеют наибольшее влияние на величину зависимой переменной (определяется максимальным значением параметра при регрессоре модели);

блок ранжирования этапов сквозного БП в соответствии с величиной затрат, приходящейся на эти этапы;

блок формирования управленческого решения, которое сводится к формированию состава альтернатив, критериев оценки альтернатив и параметров, относящихся к критериям;

блок расчета значений критериев и оценка альтернатив;

блок определения критериев предпочтений ЛПР и выбор оптимальной группы критериев (с учетом решения задач координации между разными уровнями управления);

блок оценки эффективности альтернатив в выбранной группе критериев и выбор оптимального решения;

блок реализации принятого управленческого решения.

Использование такого подхода к управлению ДС сквозного БП и принятие решений, в основе которых лежит построение

статической регрессионной модели, позволяет получить формальную модель основного БП предприятия.

Для уточнения возможностей и оценки адекватности применения формальной модели в данной работе предлагается дескриптивная модель, построенная на основе результатов анкетного опроса управленческого персонала и ППП предприятия.

Построение такой модели объясняется наличием человеческого фактора, влияющего на понимание ключевого процесса, его функционального назначения (границ) и личностных характеристик ЛПР, что в целом приводит к тому, что оно может отличаться от формальных моделей. В этом случае необходимо использовать дополнительную информацию о процессах, управление которыми является основной целью работы.

Для этого используется анализ данных анкетного опроса руководителей разных уровней управления промышленных предприятий Харьковской области, который проводился для руководителей высшего, среднего и низшего уровней управления предприятиями.

Анкета включала в себя следующие группы вопросов.

1. Общего характера (сфера деятельности, должность, уровень управления, стаж и т. д.).

2. Характеристику выполняемых респондентами задач и функций.

3. Определение результатов тех задач, которые выполняются респондентами.

4. Определение условий, которые регламентируют должностные обязанности и полномочия респондентов.

5. Понимание содержания БП респондентами, которые относятся к различным уровням управления.

6. Определение этапов сквозного БП, к которым относятся респонденты.

7. Определение границ БП для тех заданий, которые решаются респондентами.

8. Определение результатов БП, которые контролируются респондентами.

9. Выделение ключевых БП предприятия.

10. Формирование критериев, в соответствии с которыми выделяются ключевые БП.

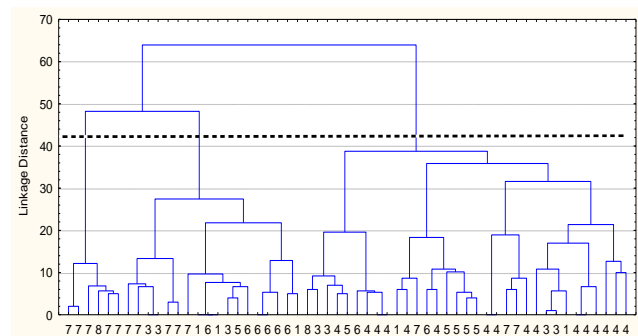
11. Определение условий взаимодействия клиента (клиентов) БП и владельца БП.

12. Учет результатов этапов сквозного БП производства и результатов реализации продукции.

13. Отношение к процессному представлению деятельности предприятия и его возможной реструктуризации.

По каждой из групп вопросов были предложены альтернативные ответы, которые респонденты выбирали в процессе анкетирования.

Полученные результаты кластеризации данных анкетного опроса, представленные в виде дендрограмм, приведены на рис. 1 – 2.



Условные обозначения: 1 — проектирование изделия; 2 — маркетинг; 3 — снабжение; 4 — основное производство; 5 — вспомогательное производство; 6 — административное управление; 7 — учет; 8 — сбыт.

Рис. 1. Результат кластеризации наблюдений по сферам деятельности респондентов

На рис. 1 можно выделить три основных кластера. В первый кластер входят наблюдения (ответы респондентов), полученные от работников бухгалтерии (профиль "учет"). Второй кластер характеризуется работниками аппарата административного управления (АУП) (43%, учета (32%) и снабжения (23%). Внутри этого кластера есть слой наблюдений, который включает ответы работников сфер учета и снабжения, и слой наблюдений, который в большей степени относится к ответам работников сферы управления, что свидетельствует о специфике их понимания как БП, так и учета его результатов.

Третий кластер с точки зрения признака "сфера деятельности" является слабо структурированным (размытым). Используя те подкластеры, которые характеризуют закономерности в ответах респондентов, получим, что подкластер 3.1 включает тех респондентов, которые относятся к основному и вспомогательному производствам и сфере снабжения, подкластер 3.2 содержит ответы респондентов основного (40%) и вспомогательного (35%) производств, подкластер 3.3 — ответы респондентов основного производства (72%) и сферы учета (11%).

Таким образом, анализ кластеров с точки зрения принадлежности респондентов к определенной сфере деятельности предприятия, показал, что представления о БП в каждой из рассмотренных групп респондентов отличаются между собой, что приводит к необходимости выбора "точки зрения" каждого из профилей респондентов для построения дескриптивной (описательной) модели сквозного БП предприятия, предназначенной для уточнения возможности применения статистических моделей БП на практике и информационного анализа их адекватности.

Для решения этой задачи проведем дополнительный анализ результатов кластеризации, используя для этого кластеры, которые были получены на основе древовидной кластеризации с точки зрения их соответствия тем уровням управления, к которым относятся респонденты (рис. 2).

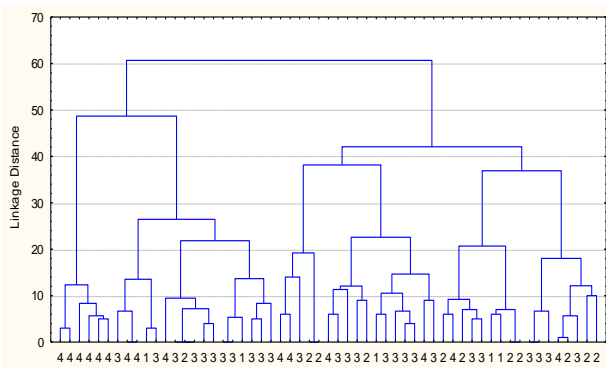


Рис. 2. Результаты кластеризации наблюдений для уровней управления предприятием

Из рис. 2 следует, что наблюдается следующая закономерность: первый кластер — это рядовые сотрудники, которые в соответствии с результатами предыдущего анализа относятся к сфере учета; второй — начальники цехов; третий — начальники цехов, линейные руководители, а также высшее руководство. Таким образом, ответы сотрудников разных уровней управления отличаются согласно их пониманию вопросов анкеты и применение регрессионных моделей является достаточно проблематичным с практической точки зрения.

Таким образом, кластеризация позволяет выделить профили (команды) персонала предприятия, которые включают работников разных сфер и уровней управления, представляющих результаты своей работы однообразно, что поможет обеспечить эффективное использование процессного подхода на предприятии.

С учетом результатов проведенных исследований обработки анкет предлагается следующая схема алгоритма принятия решений для управления результатами сквозного БП (рис. 3).

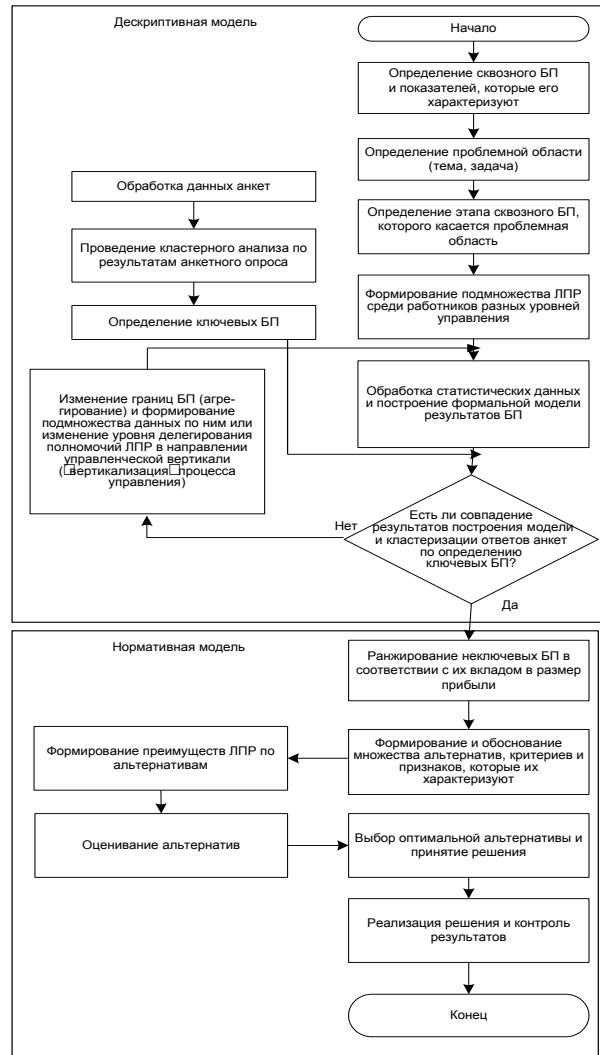


Рис. 3. Обобщенная схема алгоритма принятия решения для управления величиной ДС сквозного БП с использованием нормативной и дескриптивной моделей

Предложенный алгоритм позволяет структурировать процесс принятия решений для управления результатами БП предприятия и согласовывать результаты проведенного анкетного опроса и статистические модели, отражающие зависимость прибыли от добавленных стоимостей этапов сквозного БП, для принятия управленческих решений. Структура процесса принятия решений включает в себя нормативную модель, построенную на основе параметрической модели зависимости прибыли от ДС отдельных этапов сквозного БП, и дескриптивную, позволяющую уточнить такие характеристики сквозного БП, как ключевые этапы, возможность управления БП, критерии управления БП, определяющие предпочтения в сфере управленческой деятельности на предприятии.

Предлагаемые модели позволяют сформировать требования к переходу предприятия от функционально-ориентированной системы управления предприятием к процессно-ориентированной на основе внесения изменений в должностные инструкции персонала, положения об отделах и подразделениях и принципы делегирования полномочий работников различных сфер



управління підприємством, що дозволить учать вплив чинників людського фактора і підвищить ефективність і якість управління.

**Литература:** 1. Репин В. В. Процессный подход к управлению. Моделирование бизнес-процессов / В. В. Репин, В. Г. Елиферов. — М.: РИА "Стандарты и качество", 2004. — 408 с. 2. Елиферов В. Г. Бизнес-процессы: регламентация и управление: Учебник / В. Г. Елиферов, В. В. Репин. — М.: ИНФРА-М, 2004. — 320 с.

Стаття надійшла до редакції  
25.07.2005 р.

УДК 331.108.2

**Мартиненко М. В.**  
**Половнєва О. В.**

## ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ СОЦІАЛЬНО ОРІЄНТОВАНОЇ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

*The article deals with the idea of new recommendations, oriented at improving evaluation of personnel in the process of management in the conditions of social and economic transformations in society. Tasks have been solved and as the result directions of improving management of personnel have been represented. Evaluation of personnel is considered as an element of management and as a system of testing personnel.*

На сучасному етапі розвитку українське суспільство знаходиться на шляху до створення соціально орієнтованої ринкової економіки, що передбачає підвищення ролі соціальних, політико-правових, морально-психологічних, культурно-етичних, природно-демографічних проявів суспільно-економічного прогресу, встановлення справедливих та рівноправних взаємозв'язків між суб'єктами трудових відносин. Історичний досвід розвитку країн з ринковою економікою показує, що ринкові сили, взяті в чистому вигляді, за рядом позицій суперечать загальнолюдській моралі та принципам соціальної справедливості, а за певних умов можуть призводити до соціальних, економічних та екологічних потрясінь.

В сучасних умовах принципи соціально орієнтованої ринкової економіки досить поширені у світі. Це пов'язано з тим, що у центрі всього, що відбувається в економіці, стоїть людина, її добробут, здібності, прагнення до реалізації своїх інтересів, досягнення успіху в житті. Люди є не тільки виробничим ресурсом або фактором виробництва, що неодноразово підтверджено працями сучасних вчених-економістів [1 – 6]. Неможливо звести особистість в економіці лише до ролі "трудоного" фактора, тому що саме людина постає кінцевою метою розвитку як окремого виробництва, так і економіки в цілому. Це твердження повинно бути основною засадою соціальної політики суб'єктів хазяювання на всіх рівнях, починаючи зі сфери управління персоналом на малому підприємстві і закінчуючи соціальною політикою держави. У зв'язку з цим побудову в Україні економіки на засадах соціально орієнтованої ринкової економіки слід починати з фундаменту, який становить усвідомлення сучасними організаціями та підприємствами необхідності проведення ефек-

тивної та прозорої кадрової політики. Дотримання принципів соціальної справедливості в управлінні трудовими ресурсами в значній мірі залежить від обґрунтованого застосування соціально-психологічних методів оцінки та мотивації персоналу, що зумовлює актуальність теми дослідження.

Метою дослідження є теоретичне обґрунтування та розробка рекомендацій, спрямованих на удосконалення оцінки персоналу в процесі управління в умовах соціально орієнтованої ринкової економіки.

Для досягнення поставленої мети в роботі вирішуються наступні завдання: виявлення значущості процесу управління персоналом для ефективної реалізації соціальної політики підприємства, розгляд можливих шляхів удосконалення управління персоналом на підприємстві, розробка методики оцінки персоналу в умовах соціальної ринкової економіки та її апробація на конкретному підприємстві. В роботі дістали подальшого розвитку напрямки удосконалення управління персоналу на підприємствах, що ґрунтуються на вперше запропонованій методиці оцінки персоналу з використанням математичного апарату нечіткої логіки.

Сучасний етап соціально-економічного розвитку України характеризується переходом від односпрямованої моделі, орієнтованої на економічну ефективність, до багатоцільової соціально орієнтованої моделі. Стратегія управління персоналом повинна бути відображенням загальної соціально орієнтованої стратегії управління підприємством, доцільність якої в сучасних умовах не викликає сумнівів. Таким чином, набуває значення дослідження можливих шляхів удосконалення управління персоналом в умовах соціально орієнтованої ринкової економіки. На рис. 1 наведено напрямки удосконалення процесу управління персоналом, які є відображенням основних його складових.

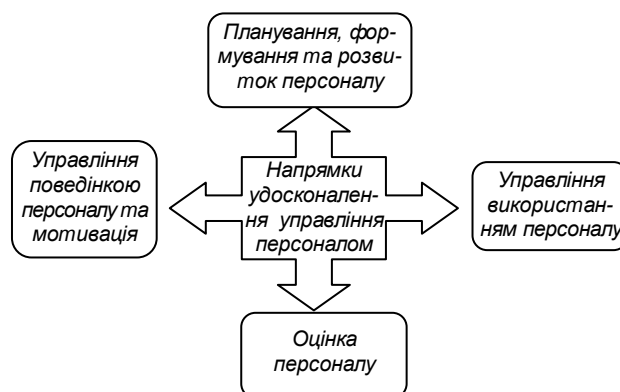


Рис. 1. Напрямки удосконалення процесу управління персоналом

Оцінка персоналу розглядається як елемент управління та як система атестації кадрів, що застосовується в організації. Методи оцінки персоналу мають відповідати структурі підприємства, характеру діяльності персоналу, цілям оцінки, бути простими та зрозумілими. Загальноприйняті методики оцінки персоналу за бальною системою викликають ряд проблем, пов'язаних із важкістю проведення межі між високим, середнім і низьким рівнями кваліфікації та адекватної оцінки співробітників, що отримали приграничну кількість балів.

З метою підвищення ефективності системи управління персоналом на підприємстві, набуття більшої конкурентоспроможності персоналу, оптимізації кадрової політики пропонується застосовувати розроблену авторами методику оцінки персоналу, адаптовану до умов соціально орієнтованої ринкової економіки, яка пройшла апробацію на одному з підприємств м. Харкова. Відмінністю та вагомою перевагою даної методики є її розробка за допомогою математичного апарату нечіткої логіки (НЛ), який ліквідує суттєвий пробіл загальноприйнятої двозначної логіки, котра не дозволяє адекватно оцінити неспійне, мінливе життя. Вперше концепція НЛ була запропонована професором Каліфорнійського університету Л. Заде в Берклі як

спосіб поводження з даними, частково залученими в деяку множину [7]. Проникнення НЛ у сферу бізнесу відразу заявило про себе як про ефективний засіб одержання кількісних даних у складній ситуації [8 – 11]. У даній роботі використовується математичний апарат НЛ для розробки моделі дерева рішень у сфері кадрової політики, що дозволяє оцінити ступінь відповідності працівника посаді, яку він обіймає. Нечітка логіка пропонує більш гнучке рішення. Для цього достатньо описати якісне поняття, наприклад, "висока кваліфікація та відповідність посаді", "низька кваліфікація та відповідність посаді", деякою функцією розподілу, яка подібна до вірогідних функцій, та надалі використовувати його як точне. Апарат нечіткої логіки дозволяє зробити над такими величинами весь спектр логічних та математичних операцій. Таким чином, система оцінки персоналу підприємства набуває більшої гнучкості, об'єктивності, точності, можливості оперувати граничними значеннями шкали оцінки, вирішує соціальні аспекти процесу оцінки та враховує людський фактор, що відіграє значну роль у процесі оцінки та управління персоналом в цілому.

Побудова НЛ моделі зводиться до послідовного виконання наступних кроків.

1. Визначення лінгвістичних змінних моделі та функцій приналежності.
2. Побудова структурних правил.

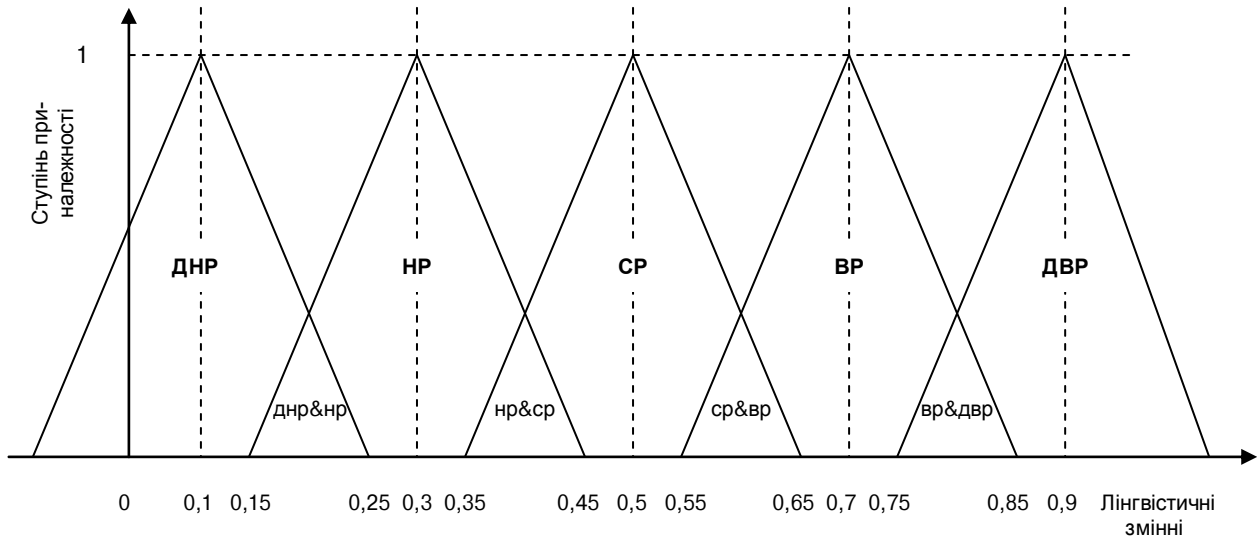


Рис. 2. Функція приналежності "Рівень відповідності працівника посаді"

На осі ординат відкладається ступінь приналежності змінної до нечіткої підмножини, яка змінюється від 0 (не-правда, неприналежність) до 1 (істина, повна приналежність). По осі абсцис — відкладені лінгвістичні змінні у відповідній шкалі 0 – 1.

Структурні правила моделі формуються як зрозумілі експерту логічні ствердження, що складаються з логічних посилянь, які оперують введеними лінгвістичними змінними, і логічних висновків, що відображають реакцію менеджера у випадку виконання логічного посилення. Формулювання логічних висновків та їх поєднання повинні відображати вибрану менеджером кадрову політику. Приклади формулювання структурних правил щодо обраної моделі оцінки персоналу вказані в табл. 1.

Таблиця 1

Структурні правила моделі оцінки персоналу

№ правила	Логічне посилення	Логічний висновок
	2	3
1	Якщо "дуже низький рівень" відповідності посаді	То "звільнення"

3. Фузифікація, тобто визначення за допомогою функцій приналежності ступеня істинності посилення кожного з правил.

4. Інференція, котра являє собою одержання логічного висновку у вигляді кількісної оцінки істинності кожного з правил.

5. Композиція, що сприяє приведенню всіх нечітких підмножин, котрі надаються матрицею правил, до однієї для усіх змінних.

6. Дефузифікація, тобто подання результату моделювання у вигляді, доступному для практичного застосування.

Для побудови НЛ моделі дерева рішень у сфері кадрової політики візьмемо, що інтегральним показником (параметр G), який підлягає оцінці, є рівень відповідності працівника займаній посаді. Тоді лінгвістичними змінними моделі будуть: дуже низький рівень (ДНР), низький рівень (НР), середній рівень (СР), високий рівень (ВР) і дуже високий рівень (ДВР) відповідності посаді. Кожному значенню лінгвістичних змінних параметру з використанням стандартного п'ятирівневого класифікатора нечітких множин необхідно зіставити функцію приналежності тій чи іншій нечіткій підмножині, що графічно зазначено на рис. 2.

Закінчення табл. 1

1	2	3
2	Якщо "низький рівень" відповідності посаді	То "звільнення" або "перевід"
3	Якщо "середній рівень" відповідності посаді	То "підвищення кваліфікації"
4	Якщо "високий рівень" відповідності посаді	То "моральне та матеріальне стимулювання"
5	Якщо "дуже високий рівень" відповідності посаді	То "підвищення"

Проведемо фузифікацію, інференцію, композицію та дефузифікацію початкових даних на основі обраної моделі. Первинний масив даних (табл. 2) становить результати опитування співробітників відділу праці та заробітної плати, яке передбачало оцінювання респондентами за десятибальною шкалою певних показників, що характеризують параметр G. Такими показниками обрані 10 професійних якостей, що, на думку авторів, дозволяють оцінити ступінь відповідності працівника посаді: відповідальність (X<sub>1</sub>), ініціативність (X<sub>2</sub>), пунктуальність (X<sub>3</sub>), цілеспрямованість (X<sub>4</sub>), уважність (X<sub>5</sub>), здатність працювати в команді (X<sub>6</sub>), комунікабельність (X<sub>7</sub>), організованість (X<sub>8</sub>), виконливість (X<sub>9</sub>), наполегливість (X<sub>10</sub>).

Таблиця 2

Первинний масив даних для проведення аналітичної обробки з використанням теорії нечітких множин

Номер анкети	Бальні оцінки запропонованих показників та вагові коефіцієнти										Сума балів
	X <sub>1</sub> (1/10)	X <sub>2</sub> (1/10)	X <sub>3</sub> (1/10)	X <sub>4</sub> (1/10)	X <sub>5</sub> (1/10)	X <sub>6</sub> (1/10)	X <sub>7</sub> (1/10)	X <sub>8</sub> (1/10)	X <sub>9</sub> (1/10)	X <sub>10</sub> (1/10)	
1	9	5	7	7	8	6	6	8	9	9	74
2	9	4	6	4	7	5	6	5	7	6	59
3	5	4	3	5	6	7	9	5	4	4	52
4	6	3	2	3	7	7	5	8	7	6	54
5	7	5	2	6	4	6	8	5	8	7	58
6	9	6	9	7	8	7	7	9	8	8	78
7	10	6	8	8	7	9	8	8	9	7	80
8	10	5	10	5	5	10	5	10	10	5	75
9	10	9	10	6	10	8	10	10	10	8	91
10	9	6	5	7	7	9	8	6	10	10	77

Слід зазначити, що набір якостей, за якими відбувалася оцінка працівника, не є універсальним, тому що кожна з професій та посад потребує специфічних навичок, якостей та вмінь. Тому вибір 10-ти ключових професійних якостей для оцінювання підлеглих покладається на лінійний менеджмент або на службу управління персоналом. Вагомості кожної з обраних професійних якостей прийняті однакові, тому коефіцієнти ваги показників рівні між собою та становлять 1/10.

На наступному кроці обробки результатів найважливішого значення набуває визначення критеріїв розпізнавання поточних значень показників, що значною мірою впливає на результати оцінювання. Для усіх показників прийнята одна шкала таких критеріїв розбиття на підмножини, відповідно до якої значення показника, що знаходиться за бальною оцінкою в інтервалі [0;2) відноситься до ДНР, [2;4) — НР, [4;6) — СР, [6;8) — ВР, [8;10] — ДВР. Результати оцінки поточних значень показників за даною шкалою наведені в табл. 3.

Таблиця 3

Результати розпізнавання поточного стану показників

№ анкети	Поточний стан показників, що оцінюються									
	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>7</sub>	X <sub>8</sub>	X <sub>9</sub>	X <sub>10</sub>
1	ДВР	СР	ВР	ВР	ДВР	ВР	ВР	ДВР	ДВР	ДВР
2	ДВР	СР	ВР	СР	ВР	СР	ВР	СР	ВР	ВР
3	СР	СР	НР	СР	ВР	ВР	ДВР	СР	СР	СР
4	ВР	НР	НР	НР	ВР	ВР	СР	ДВР	ВР	ВР
5	ВР	СР	НР	ВР	СР	ВР	ДВР	СР	ДВР	ВР
6	ДВР	ВР	ДВР	ВР	ДВР	ВР	ВР	ДВР	ДВР	ДВР
7	ДВР	ВР	ДВР	ДВР	ВР	ДВР	ДВР	ДВР	ДВР	ВР
8	ДВР	СР	ДВР	СР	СР	ДВР	СР	ДВР	ДВР	СР
9	ДВР	ДВР	ДВР	ВР	ДВР	ДВР	ДВР	ДВР	ДВР	ДВР
10	ДВР	ВР	СР	ВР	ВР	ДВР	ДВР	ВР	ДВР	ДВР

Для отримання кількісної міри рівня параметра G використовується формула 1.

$$G = \sum_{i=1}^N P_i \sum_{j=1}^M a_j \lambda_{ij}, \quad (1)$$

де  $a_i$  — вузлові крапки стандартного п'ятирівневого класифікатора;

$p_i$  — коефіцієнт ваги  $i$ -го показника;

$\lambda_{ij}$  — значення функції  $j$ -го якісного рівня відносно поточного значення  $i$ -го показника.

Результати обробки даних за наведеною формулою зазначені в табл. 4.

Таблиця 4

Результати визначення кількісної міри відповідності робітника займаній посаді

№ анкети	Вузлові крапки стандартного п'ятирівневого класифікатора										Кількісна міра параметра
	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>7</sub>	X <sub>8</sub>	X <sub>9</sub>	X <sub>10</sub>	
1	0,9	0,5	0,7	0,7	0,9	0,7	0,7	0,9	0,9	0,9	0,78
2	0,9	0,5	0,7	0,5	0,7	0,5	0,7	0,5	0,7	0,7	0,64
3	0,5	0,5	0,3	0,5	0,7	0,7	0,9	0,5	0,5	0,5	0,56
4	0,7	0,3	0,3	0,3	0,7	0,7	0,5	0,9	0,7	0,7	0,58
5	0,7	0,5	0,3	0,7	0,5	0,7	0,9	0,5	0,9	0,7	0,64
6	0,9	0,7	0,9	0,7	0,9	0,7	0,7	0,9	0,9	0,9	0,82
7	0,9	0,7	0,9	0,9	0,7	0,9	0,9	0,9	0,9	0,7	0,84
8	0,9	0,5	0,9	0,5	0,5	0,9	0,5	0,9	0,9	0,5	0,70
9	0,9	0,9	0,9	0,7	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,88
10	0,9	0,7	0,5	0,7	0,7	0,9	0,9	0,7	0,9	0,9	0,78

Наступним кроком запропонованої методики є лінгвістичне розпізнавання кількісної міри відповідності працівника займаній посаді, результати якого наведені в табл. 5. Розподіл за рівнями виконується у відповідності до умов рис. 2 з різною вірогідністю: рівною 100 та менш ніж 100. При цьому з двох пограничних лінгвістичних рівнів обирається той, якому присвоєно вірогідність більше ніж 50%.

Таблиця 5

Зведені результати лінгвістичного розпізнавання рівня відповідності працівника займаній посаді

Параметр	Рівень відповідності працівника посаді												
	Дуже низький (ДНР)			Низький (НР)			Середній (СР)			Високий (ВР)			Дуже високий (ДВР)
Вірогідність висновку	100	Менше 100	Менше 100	100	Менше 100	Менше 100	100	Менше 100	Менше 100	100	Менше 100	Менше 100	100
№ працівника	—	—	—	—	—	—	—	2 (10,90), 3 (90,10), 4 (70,30), 5 (10,90)	8	1 (70,30), 6 (30,70), 7 (10,90), 10 (70,30)	9	—	—

Таким чином, у результаті проведеної оцінки можна зробити висновок про ступінь відповідності працівника посаді, його кваліфікації та здібності до даного виду діяльності. Наприклад, працівник №1 з вірогідністю 70% володіє необхідними якостями на високому рівні та з вірогідністю 30% — на дуже високому, тобто його здібності потребують розвитку, даний робітник має нерозкритий потенціал можливостей. Та на даному етапі слід

віднести його до категорії працівників, що володіють професійними якостями на високому рівні. Найбільше відповідає вимогам професії працівник №9, його діяльність потенційно є найбільш успішною.

На основі отриманої інформації про кожного з працівників у роботі розроблено модель дерева рішень, що приймаються у сфері кадрової політики (рис. 3).

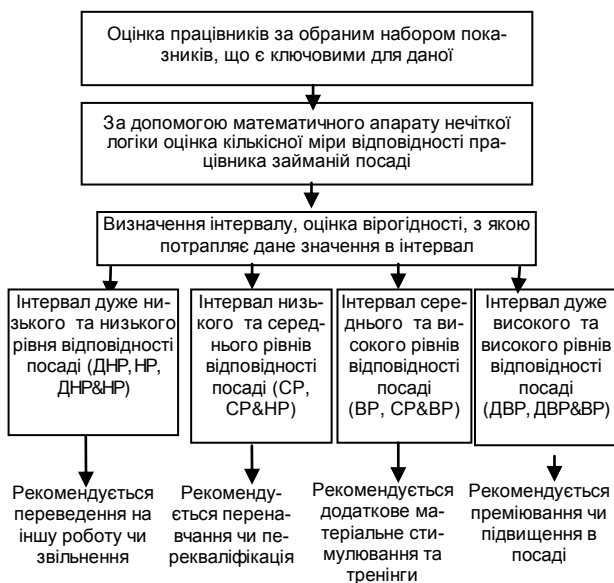


Рис. 3. Модель дерева рішень у сфері кадрової політики на основі оцінки ступеня відповідності працівника посаді

Служба управління персоналом та лінійні керівники завдяки розробленій системі оцінки отримують гнучкі рекомендації щодо прийняття таких рішень, як підбір працівника на роботу чи його звільнення, планування кар'єри та переміщення між посадами, які залежать від якості та об'єктивності оцінки персоналу на підприємстві. Впровадження заходів, що пропонуються, дозволяє:

- підвищити зацікавленість персоналу в результатах праці;
- дещо підвищити здорову конкуренцію в колективі;
- підвищити об'єктивність кадрових рішень;
- покращити систему планування кар'єри та розвитку персоналу;
- зменшити плінність кадрів.

Таким чином, управління персоналом на підприємстві — це надзвичайно складний процес, який потребує від менеджерів урахування не тільки економічних, але й соціальних аспектів розвитку підприємства. Запропонована методика оцінки персоналу повністю відповідає вимогам соціально відповідальної поведінки у сфері управління персоналом, оскільки дозволяє найбільш об'єктивно, порівняно з існуючими шкалами оцінок, оцінити професійність та потенціал працівника. Наведена шкала оцінки є гнучкою та максимально відповідає вимогам турботи про морально-психологічний стан колективу.

**Література:** 1. Базылев Н. Социально ориентированная рыночная экономика и ее эволюция / Н. Базылев, М. Базылева // ЭКОВЕСТ. — 2003. — №3. — С. 288 — 313. 2. Аведян Л. Развитие социальной ответственности менеджмента // Бизнес Информ. — 2003. — №1 — 2. — С. 88 — 91. 3. Кадомцева С. В. Экономические основы системы социальной защиты. — М.: Инфра-М, 1997. — 192 с. 4. Кучинська О. О. Розвиток соціального партнерства в контексті активної соціальної політики в Україні // Вісник КДТЕУ. — 2000. — №4. — С. 56 — 57. 5. Паламарчук В. М. Соціальна стратегія в Україні в період здійснення економічних реформ. — К.: МАУП, 1993. — 210 с. 6. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / Под науч. ред. проф., докт. Р. Марра, докт. Г. Шмидта. — М.: Изд. МГУ, 1997. — 480 с. 7. Zadeh L. A. Fuzzy Sets // Information and Control. — 1965. — Vol. 8. — P. 338 — 353. 8. Катаев А. В. Альтернативный способ обеспечения адаптивности маркетинг-аудита с использованием теории нечетких множеств // Всеукраїнська наукова конференція студентів, аспірантів і молодих учених "Актуальні проблеми соціально-економічного розвитку в умовах ринкових перетворень". — Харків. — 16 — 17 квітня 2004 р. 9. Fuzzy Logic / Edited by J. F. Baldwin. — Chichester: John Wiley and Sons Ltd., 1996. — 256 p. 10. Investment Mathematics and Statistics / Adams A., Bloomfield D., Booth Ph., England P. — London: Graham and Trotman Ltd., 1993. — 410 p. 11. Smith Emily T. Why the Japanese are Going in for this "Fuzzy Logic" // Business. — 1997. — P. 235 — 239.

Стаття надійшла до редакції  
19.09.2005 р.

УДК 331.101.262:65

Шульга А. Ю.

## МЕТОДИКА ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ НА ПРЕДПРИЯТИИ НА ОСНОВЕ КОМПОНЕНТОВ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

*The article is devoted to the problem of development and estimation the enterprises personnel labour potential. The factors of labour potential, its components and the circuit of its realization the estimation and development are reflected.*

С развитием рыночных отношений в Украине коренным образом изменилась роль человека в производстве. Если в период действия командно-административной системы в экономике человек рассматривался как фактор производства, то на сегодняшний день он является главным стратегическим ресурсом предприятия. Это связано с тем, что условием успешной деятельности предприятия является наличие персонала с высоким уровнем профессиональной подготовки, творческими задатками и рационализаторскими способностями. Затраты, связанные с персоналом, рассматриваются как инвестиции в человеческий капитал — основной источник прибыли.

На каждом предприятии вне зависимости от формы собственности и вида деятельности формируется кадровая стратегия, которая находится в неразрывной взаимосвязи со стратегией функционирования и развития предприятия. Кадровой стратегии со стороны руководства предприятием уделяется большое внимание, так как от правильности ее выбора и формирования зависит реализация стратегии деятельности предприятия. Поэтому вопрос формирования кадровой стратегии является весьма актуальным на сегодняшний день.

Несмотря на то, что вопросы управления персоналом, в частности и кадровые стратегии, исследовались в научных работах ученых-экономистов, таких, как: К. Х. Абдурахманов [1], Д. П. Богиня [2], Н. Л. Гавкалова [3], Б. М. Генкин [4], А. П. Егоршин [5], А. Я. Кваша [6], Шаталов Н. И. [7], много вопросов остались не рассмотренными. В частности, отсутствует четкая взаимосвязь кадровых стратегий с необходимым уровнем трудового потенциала на предприятии.

Поэтому целью написания данной статьи является разработка методики формирования кадровой стратегии на основе компонентов трудового потенциала.

Для достижения поставленной цели выявлен необходимый размер трудового потенциала для каждой кадровой стратегии, на основе компонентов трудового потенциала построена матрица формирования кадровой стратегии предприятия, а также разработан порядок осуществления мероприятий, входящих в систему управления персоналом, согласно кадровой стратегии предприятия.

Для предприятий, где персонал является одним из ведущих факторов их деятельности, кадровая стратегия относится к разряду функциональных, подчиненных задаче реализации главной стратегии предприятия.

Условно функциональные стратегии можно разделить на две группы: стратегии функционирования и стратегии развития.

Стратегии функционирования полностью связаны с поведением организации на рынке. Если стратегия функционирования в первую очередь связана с деятельностью организации на рынке, то стратегия развития в качестве объекта имеет ее потенциал и конкурентные преимущества.

Взаимосвязь кадровых стратегий с стратегиями деятельности предприятия представлена на рис. 1.

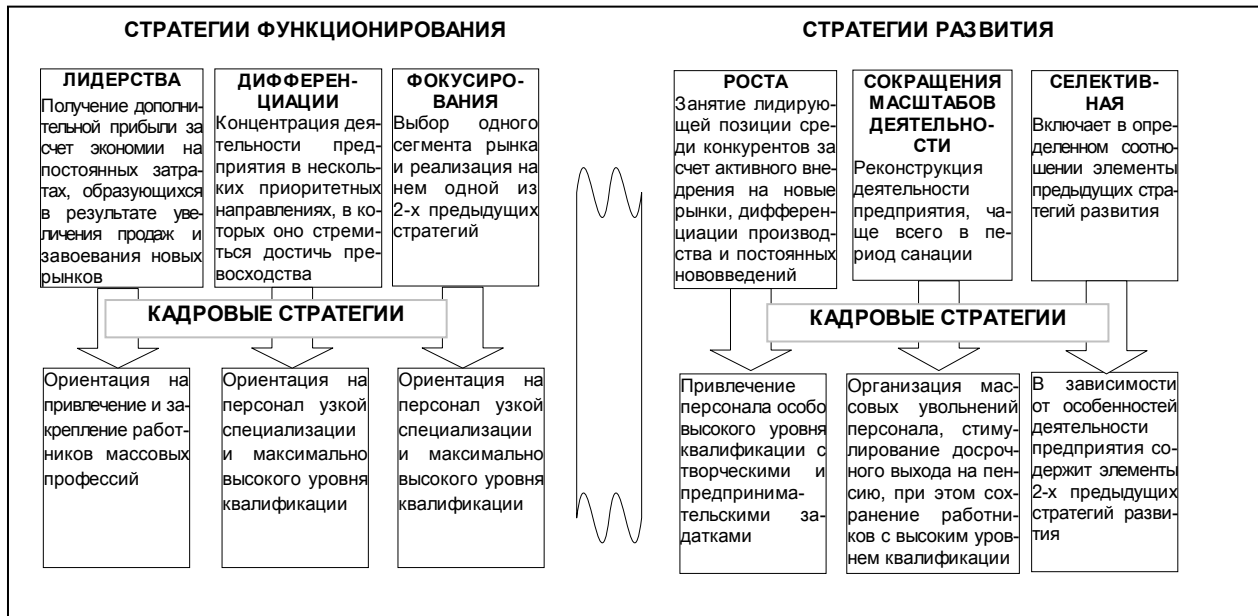


Рис. 1. Взаимосвязь кадровых стратегий со стратегиями деятельности предприятия

Вне зависимости от вида кадровой стратегии ее формирование должно базироваться на оценке трудового потенциала на предприятии и сопоставлении полученных результатов с необходимым уровнем. Среди представленных на рис. 1 кадровых стратегий рационально выделить основные четыре их вида: стратегию роста, дифференциации и фокусирования, сокращения масштабов отдельных видов деятельности и стратегию лидерства. Компоненты трудового потенциала с целью упрощения обработки полученных результатов объединим в 3 группы: профессиональные качества работника, личностные и психоло-

гические качества работника, его психофизиологические качества и способности.

Оценка трудового потенциала будет представлена в виде баллов. Соответственно и шкала трудового потенциала представлена также в баллах и имеет максимальное значение — 100 баллов. Кроме этого, она пропорционально разделена на 4 вида представленных стратегий. Каждая кадровая стратегия характеризуется 25 баллами трудового потенциала работника.

Схематично требуемый размер трудового потенциала согласно выбранной стратегии представлен на рис. 2.

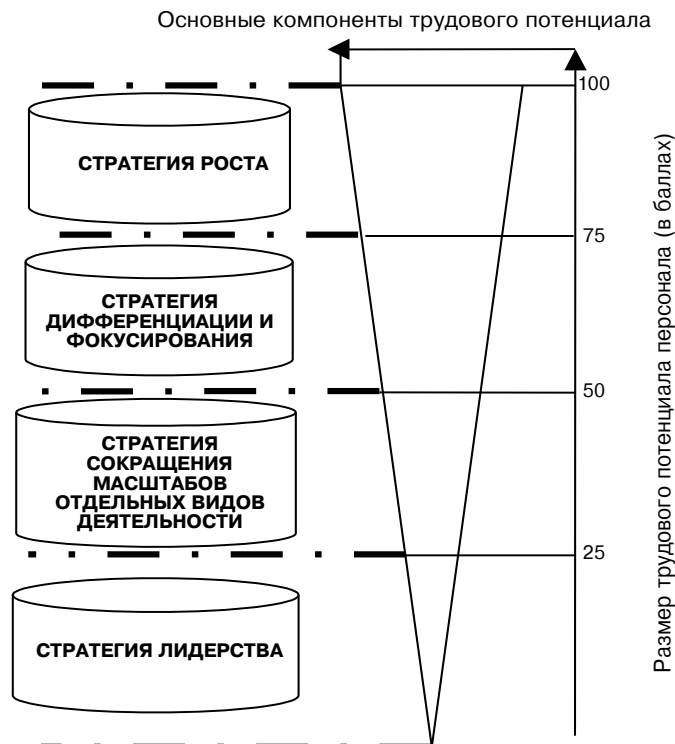


Рис. 2. Размер трудового потенциала согласно кадровой стратегии предприятия

Для получения более достоверных результатов в качестве метода оценки трудового потенциала наиболее выгодно использовать тестирование, включающее разработку тестов, которые по содержанию подразделяются на 3 группы: квалификационные – позволяют выявить уровень профессиональной подготовки работника; психологические – дают возможность оценить личные качества человека, и физиологические – выявляют физиологические особенности работника. Разделение тестов на данные три группы, которые соответствуют компонентам трудового потенциала в представленных кадровых стратегиях, мотивировано тем, что в каждой кадровой стратегии делается акцент на тот или иной компонент трудового потенциала.

Наибольший размер трудового потенциала требует стратегия роста, в связи с тем, что согласно ее характеристике предприятие нуждается в специалистах не только высокого уровня квалификации, но и с наличием рационализаторских способностей, способных вносить новшества в процессе выполнения возложенной на них работы. Поэтому данная стратегия требует не только высокого уровня профессиональной подготовки, но и наличия у работника необходимых психофизиологических и личностных качеств и способностей. Стратегия дифференциации и фокусирования также требует от работника наличия высокого уровня профессиональной подготовки, определенных психологических качеств и способностей, при этом личностные качества работника отодвигаются на второй план. Стратегия лидерства и сокращения масштабов деятельности ориентирована лишь на высокий уровень квалификации работника.

Таким образом, формирование размера трудового потенциала предприятия для каждой из представленной кадровой стратегии имеет ряд особенностей относительно требований к работнику и его профессиональных и личностных качеств.

Построим матрицу формирования кадровой стратегии предприятия на основе компонентов трудового потенциала (рис. 3).

Стратегия лидерства и сокращения масштабов отдельных видов деятельности

	Профессиональные качества	Личностные и психологические качества	Психофизиологические качества и способности
MAX			
MIN			

Стратегия дифференциации и фокусирования

	Профессиональные качества	Личностные и психологические качества	Психофизиологические качества и способности
MAX			
MIN			

Стратегия роста

	Профессиональные качества	Личностные и психологические качества	Психофизиологические качества и способности
MAX			
MIN			

Рис. 3. Матрица формирования стратегии предприятия на основе компонентов трудового потенциала

После выбора стратегии оценки персонала, на основе которой принимается решение о увольнении и принятии на работу новых работников с необходимыми профессиональными характеристиками, необходимо провести ряд мероприятий, входящих в систему управления персоналом, представленных на рис. 4.

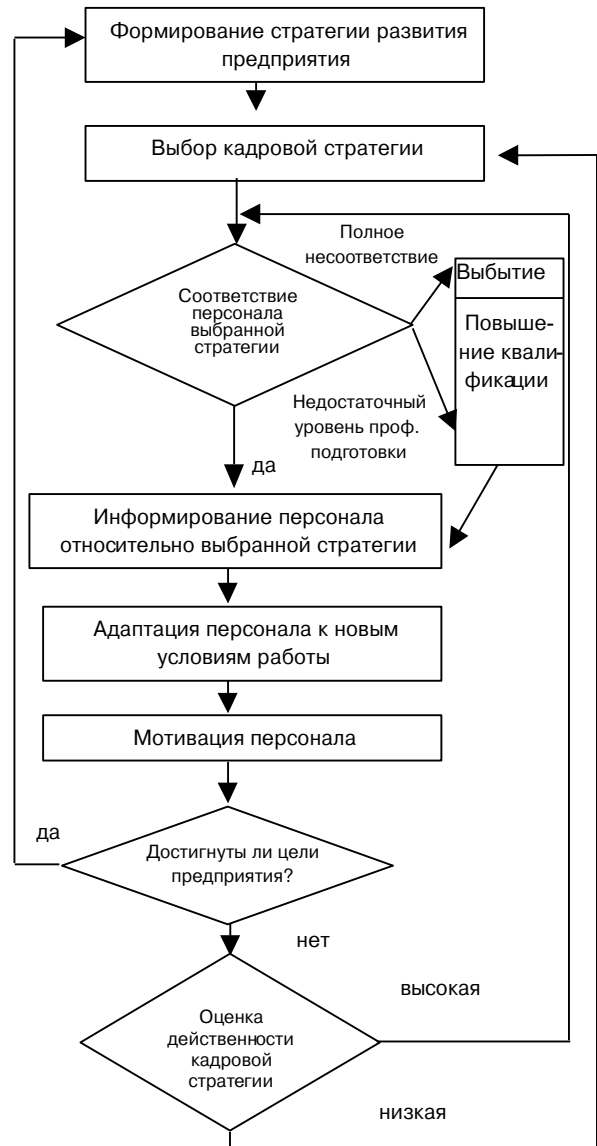


Рис. 4. Порядок осуществления мероприятий, входящих в систему административного управления персоналом, согласно кадровой стратегии предприятия

Как было сказано ранее, после проведения оценки кадров руководством в случае полного несоответствия персонала выбранной стратегии предприятия принимает решение об их увольнении, при недостаточном уровне профессиональной подготовки часть сотрудников направляется на курсы повышения квалификации. После отбора кадров, соответствующих кадровой стратегии, необходимо провести информирование работников относительно стратегии деятельности предприятия, провести мероприятия, направленные на адаптацию персонала к новым условиям работы, и разработать действенную систему мотивации. Завершающим этапом будет оценка действенности кадровой стратегии — реализация всех целей предприятия.

Таким образом, представленная методика, с одной стороны, является достаточно простой, а с другой — позволяет реализовать стратегию деятельности предприятия.

Теоретическое значение данной статьи состоит в обобщении мнений специалистов по вопросам разработки кадровой стратегии предприятия, позволяющей достичь эффективности хозяйственной деятельности в условиях развивающегося рынка.

Практическое значение выражено в разработке методического подхода к количественному определению размера трудового потенциала предприятия на основе бальной оценки.

**Література:** 1. Абдурахамов К. Х. Экономика труда: социально-трудовые отношения. — М.: Экзамен, 2003. — 736 с. 2. Богиня Д. П. Основы экономики праці: Навч. посібник / Д. П. Богиня, О. А. Гришнова. — К.: Знання-Прес, 2000. — 316 с. 3. Гавкалова Н. Л. Менеджмент персоналу: Навч. посібник. — Харків: Видавничий дім „ІНЖЕК”, 2004. — 276 с. 4. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. — 4-е изд., перераб. и доп. — М.: Изд. "НОРМА", 2002. — 416 с. 5. Егоршин А. П. Управление персоналом. — 2-е изд. — Н. Новгород: НИМБ, 1999. — 624 с. 6. Кваша А. Я. Современная демография: Учебник для студентов университетов. — М.: Изд. Московского университета, 1995. — 268 с. 7. Шаталова Н. И. Трудовой потенциал работника: Учебное пособие для вузов. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. — 400 с.

УДК 330.45:658.012.32

Грачов О. В.

## ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ГНУЧКІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

*In the article the results of research the information supply organization of administrative decisions on the problem of the enterprise flexibility development under conditions of the authentic transient market environment are described.*

В умовах швидкоплинного ринкового середовища одним з головних факторів збереження конкурентоспроможності підприємства стає його гнучкість як такого суб'єкта господарювання, який, спираючись на організаційно-технологічні принципи розвитку виробництва, може за короткий час і при мінімальних витратах, не перериваючи технологічного процесу, переходити на випуск нової продукції, забезпечуючи свою прибутковість [1].

Проблемам науково-теоретичного та практичного розвитку гнучкості підприємства присвячена значна кількість публікацій [2 – 5], в яких започатковане їх розв'язання, а саме: приділена увага визначенню сутності гнучкості, вибору системи показників, методиці розрахунку комплексного показника гнучкості підприємства й набору інструментів її регулювання. Але лишаються невирішеним питання інформаційного забезпечення гнучкості підприємства, визначення його складових за сучасними класифікаційними ознаками, ідентифікації методичних рекомендацій щодо організації інформаційного забезпечення управління гнучкістю підприємства. Тому виникає об'єктивна необхідність у дослідженні цих питань і у розробці пропозицій щодо їх вирішення.

Метою статті є висвітлення отриманих результатів проведеного теоретико-прикладного дослідження проблеми організації інформаційного забезпечення управлінських рішень щодо розвитку гнучкості підприємства в умовах вірогідного швидкоплинного ринкового середовища.

Для підвищення конкурентоспроможності підприємства повинні працювати над розбудовою організаційно-технологічних передумов та заходів щодо розвитку гнучкості бізнес-процесів. Це дозволить їм ефективно працювати в умовах змінної ринкової ситуації і залучати необхідні ресурси з меншими витратами. Такий розвиток у сучасних умовах не можна забезпечити без використання сучасних методологій управління гнучкістю під-

приємства, зокрема реінжинірингу бізнес-процесів (РБП), методології сімейства IDEF і сучасних інформаційних технологій (ІТ). В основі управління розвитком гнучкості підприємства поряд з іншими вимогами лежать творче використання ІТ підрозділами управління підприємством, організація інформаційного забезпечення прийняття управлінських рішень. Узагальнено можна сказати, що підприємство в ринковій економіці є конкурентоспроможним у такій мірі, наскільки його товари та операції базуються на зібраній та обробленій інформації як частині процесу обміну по ланцюжку доданої споживчої вартості. Інформаційно насичені товари та операції змінюються настільки, наскільки інформація зовнішнього середовища відображається в них. Чим інтенсивніше інформація заміняє матеріали, енергію, капітал та працю, тим більш конкурентоспроможним стає підприємство. Тобто інформаційне забезпечення не тільки підтримує процеси створення товару, а перетворюється в самостійний ресурс, що значною мірою визначає споживчу вартість створюваного товару.

Необхідно також визначитися з видами інформаційного забезпечення, що дозволить приймати управлінські рішення в процесі адаптації підприємства до змін на ринку. Для досягнення цієї мети потрібно розробити його відповідну класифікацію за актуальними класифікаційними ознаками.

Створення інформаційних систем управління гнучкістю базується на систематизації та формальному описі управлінської інформації. Проблема вирішується шляхом організації інформаційного забезпечення інформаційної системи управління гнучкістю виробництва. При цьому інформаційне забезпечення як основа створення і функціонування системи управління гнучкістю має бути організоване таким чином, щоб досягти нижченаведених результатів: об'єктивного відображення перебігу бізнес-процесів на підприємстві, забезпечення вірогідності управлінської інформації щодо гнучкості підприємства, вивчення та аналіз існуючих інформаційних потоків і процесів оброблення інформації, врахування всього комплексу завдань, пов'язаних з управлінням гнучкістю підприємства, поширення використання цієї інформації на всіх організаційних рівнях управління, забезпечення інформаційної сумісності інформаційної системи управління гнучкістю підприємства з іншими інформаційними системами на об'єкті управління.

Основними принципами створення інформаційного забезпечення управління гнучкістю підприємства є цілісність, вірогідність, контроль, захист від несанкціонованого доступу, єдність та адаптивність, стандартизація та уніфікація, мінімізація введення вхідних даних та багаторазовість їх використання.

Для проектування повного комплексу управління гнучкістю підприємства взагалі та організації інформаційного забезпечення системи управління гнучкістю зокрема доцільно використовувати технології структурного аналізу — SADT та IDEF-методології.

Технологія SADT (Structured Analysis and Design Technique) є сукупністю методів, правил і процедур, призначених для побудови функціональної моделі об'єкта будь-якої предметної області. Функціональна модель SADT відображає функціональну структуру об'єкта, тобто вироблювані ним дії і зв'язки між цими діями. Основні елементи цієї методології ґрунтуються на графічному представленні блочного моделювання. Графіка блоків і дуг SADT-діаграми відображає функцію у вигляді блока, а інтерфейси входу/виходу в/з нього представляються дугами відповідно. Взаємодія блоків один із одним описуються за допомогою інтерфейсних дуг, що виражають "обмеження", які у свою чергу визначають, коли і яким чином функції виконуються і управляються.

Правила SADT включають: обмеження кількості блоків на кожному рівні декомпозиції (як правило, 3 – 6 блоків); зв'язність діаграм (принципи нумерації блоків); унікальність міток і найменувань (відсутність імен, що повторюються); синтаксичні правила для графіки (блоків і дуг); розділення входів, механізмів та управління (правило визначення ролі даних); відокремлення організації від функції, тобто виключення впливу організаційної структури на функціональну модель.

Застосування методологій IDEF для моделювання прийняття рішень щодо розвитку гнучкості підприємства мало наступні основні цілі:

- 1) одержати наочну картину існуючого стану управління гнучкістю підприємства;
- 2) провести аналіз і визначити систему взаємопов'язаних функцій і завдань управління гнучкістю;
- 3) виявити слабкі місця при реалізації усіх функцій управління гнучкістю і визначити місце та завдання системи інформаційного забезпечення.

Проведений аналіз літературних джерел [6 – 8] і моделювання практики роботи підприємств промисловості за методологією IDEF довели, що інформаційне забезпечення систем управління гнучкістю, яке складається з сукупності форм документів, класифікаторів, нормативної бази, реалізованих рішень щодо обсягів, розміщення й форм існування інформації та застосовується при прийнятті управлінських рішень щодо розвитку гнучкості підприємства, не відповідає цілям і вимогам умов сьогодення, тому існує об'єктивна необхідність у його подальшому розвитку згідно з завданнями дослідження.

Використання всього спектра методологій IDEF дозволяє не тільки аналізувати і моделювати, але й вивчати здійснення управління гнучкістю підприємства з метою удосконалення системи інформаційного забезпечення.

Отже, інформаційне забезпечення щодо управління гнучкістю підприємства повинно розглядатись як сукупність інформаційної бази (ІБ) та засобів і методів її побудови. Під ІБ при цьому розуміється сукупність упорядкованої управлінської інформації, що використовується в системі управління гнучкістю підприємства. Вона включає ІБ зведень оперативного обліку, ІБ звітності підприємства, ІБ карт технологічних процесів, ІБ портфеля замовлень, ІБ факторів гнучкості підприємства.

Сутність структурного підходу до розроблення системи управління гнучкістю підприємства полягає в її декомпозиції (розбитті) на функції, що автоматизуються: система розбивається на функціональні підсистеми, які, в свою чергу діляться на підфункції, що підрозділяються на задачі, і так далі, як показано на рис. 1, 2, 3. Процес розбиття триває аж до конкретних процедур. Система, що автоматизується, зберігає цілісне уявлення, в якому всі компоненти взаємопов'язані.

Взаємодія системи управління гнучкістю підприємства з навколишнім світом описується як вхід (інформаційний ресурс, який переробляється системою – показується з ліворуч від блока – стратегічні цілі підприємства, зведення оперативного обліку, портфель замовлень, звітність підприємства, карти технологічних процесів), вихід (результат діяльності системи – показується праворуч від блока – комплексна оцінка гнучкості, виявлені резерви розвитку підприємства, напрями розвитку гнучкості), управління (стратегії і процедури, під управлінням яких проводиться робота, – показується зверху від блока – прогноз стану зовнішнього середовища, плани організаційно-технічних заходів, методику оцінки гнучкості підприємства, плани організаційно-технічних заходів, методика оцінки гнучкості підприємства, стратегічні плани розвитку підприємства) і механізм (ресурси, необхідні для проведення роботи, – показується знизу від блока – інформаційна система та менеджер технічного управління). Перебуваючи під управлінням, система перетворює входи у виходи, використовуючи механізми перетворення. У IDEF0 система управління гнучкістю підприємства представлена як сукупність взаємодіючих робіт або функцій (рис. 2, 3). Інструментом, який дозволяє реалізувати структурно-функціональне моделювання управління гнучкістю підприємства, є VPwin. Результати моделювання управління гнучкістю підприємства представлені на рис. 1 – 3.

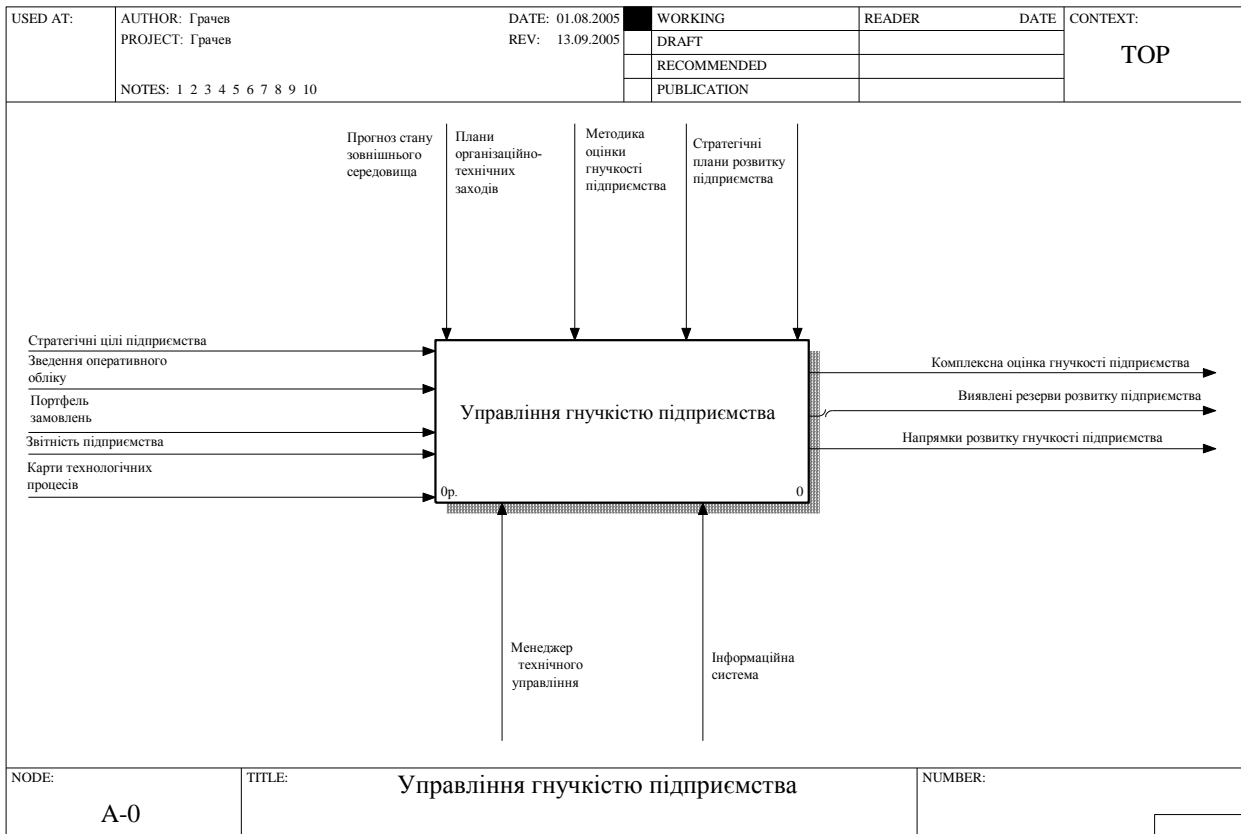


Рис. 1. IDEF0 модель управління гнучкістю підприємства



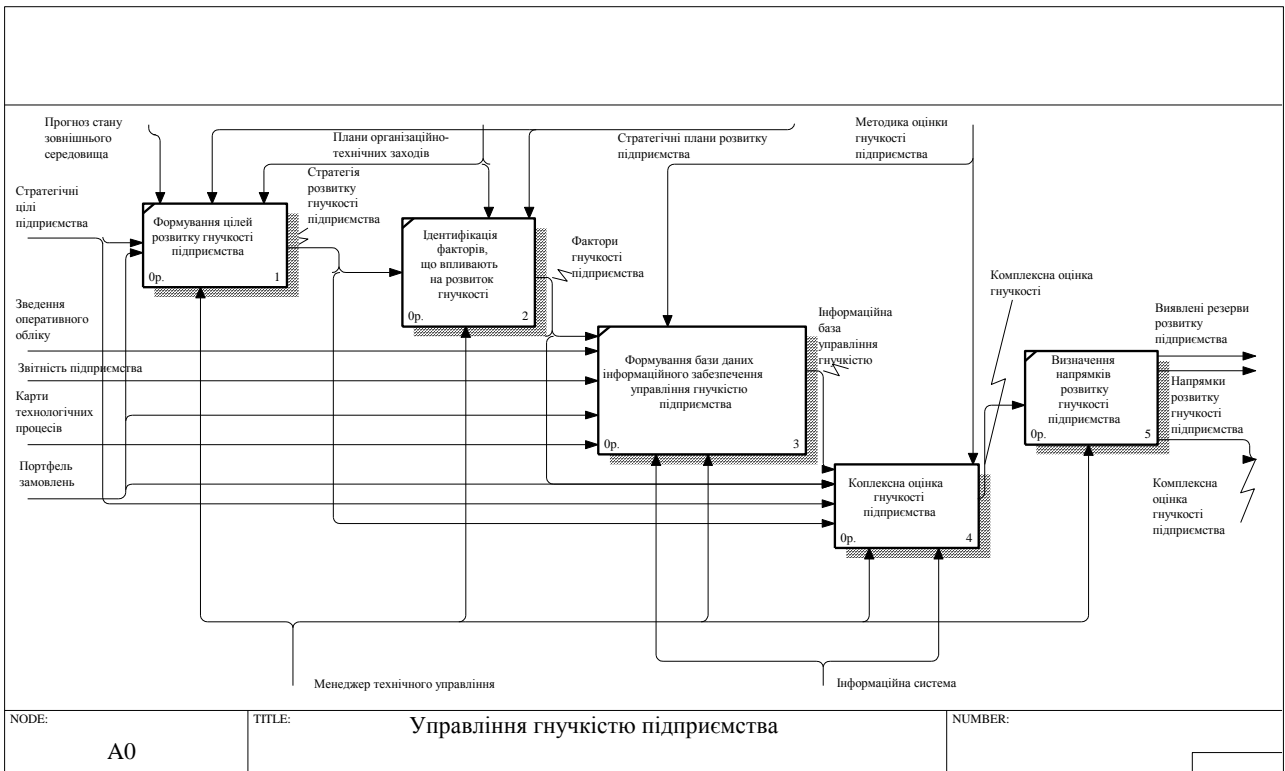


Рис. 2. Декомпозиція першого рівня управління гнучкістю підприємства

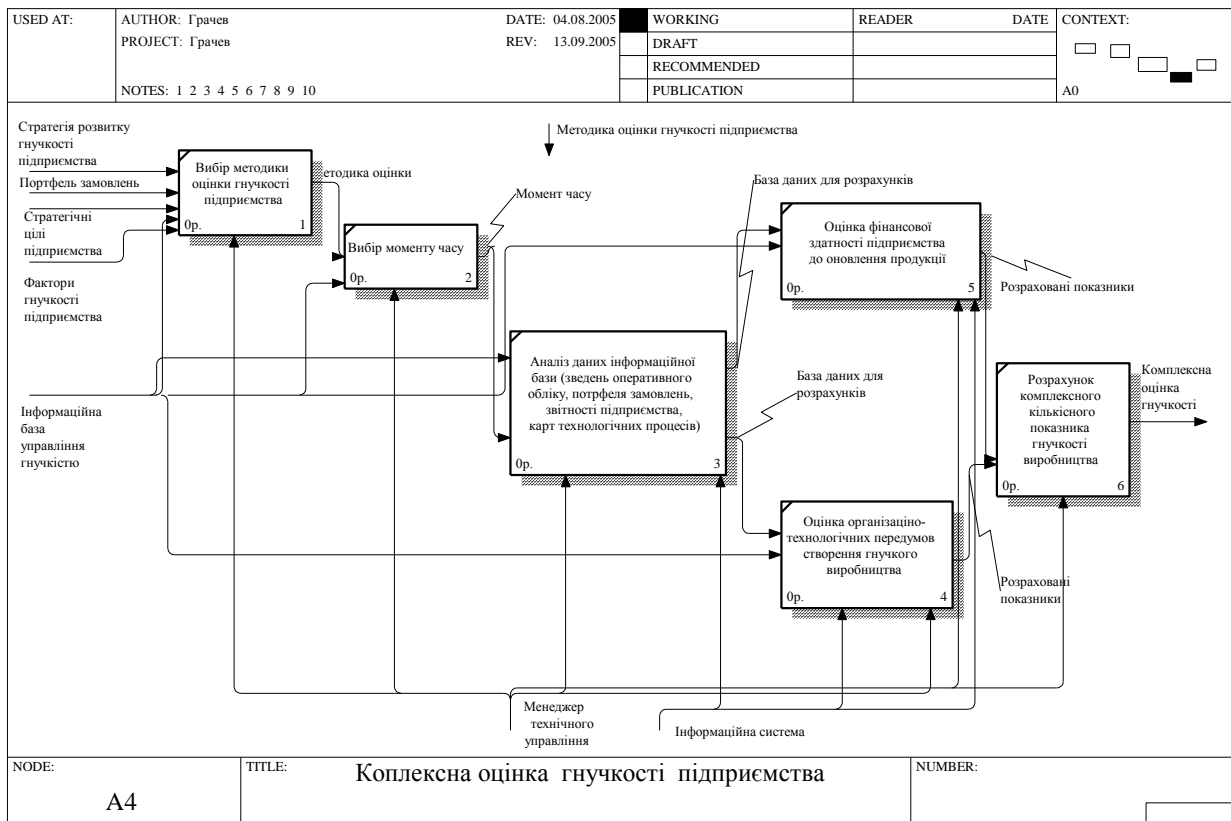


Рис. 3. Декомпозиція завдання комплексної оцінки гнучкості підприємства

Будь-яка методика розглядається як засіб адаптації визначених попередньо дослідником загальних теоретичних та методологічних принципів дослідження до унікальних особливостей конкретної ситуації чи класу ситуацій, до специфіки об'єкта та предмета, що вивчається, та до специфіки персоналу. На цих засадах автором була розроблена програма впровадження реінжинірингу інформаційного забезпечення в системі управління розвитком гнучкості підприємства (рис. 4).

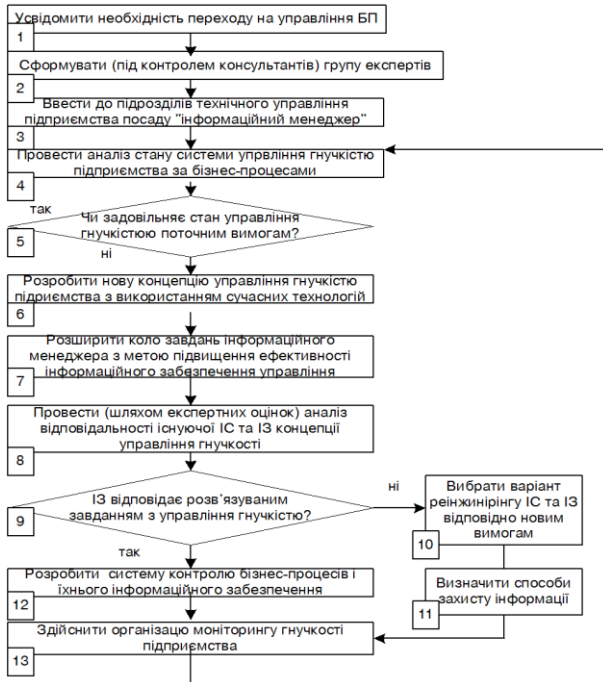


Рис. 4. Програма формування та розвитку інформаційного забезпечення управління гнучкістю підприємства

При її обґрунтуванні приймалися до уваги деякі особливості сучасного стану економіки та підприємств. Вказана програма орієнтується на те, що інформаційне забезпечення управління розвитком підприємства не існує самостійно, незалежно від інформаційного забезпечення менеджменту підприємства взагалі. На поточний момент воно є актуальною ланкою відновлення економічних процесів на вітчизняних підприємствах, бо воно сприяє зміцненню обмінних процесів, у системі яких відбувається відтворення капіталу підприємства. У зв'язку з цим і аналіз інформаційної системи та її інформаційного забезпечення, і ефективність їх зміни визначаються тим, наскільки це сприяє досягненню цілей підприємства (гнучкості бізнес-процесів у даній ситуації).

Тому програма формування та розвитку інформаційного забезпечення управління розвитком гнучкості підприємства передбачає необхідність визначення відповідності інформаційної системи та її інформаційного забезпечення концепції розвитку гнучкості підприємства, що має критичне значення для відновлення його економічного потенціалу.

При плануванні етапу оцінки зв'язків між гнучкістю бізнес-процесів та управлінськими орієнтаціями підприємства ставиться завдання узгодження не стільки зв'язків між підрозділами системи управління, скільки зв'язків між окремими частинами бізнес-процесів.

Таким чином, модель перебудови інформаційного забезпечення бізнес-процесу спрямована на максимальне використання існуючих інформаційних масивів АСУ. Розподіл інформації за користувачами передбачає роботу з такою характеристикою інформації як рідкість і створення умов максимальної вигоди її використання. Перехід до управління бізнес-процесами підприємства забезпечується проєктуванням та реалізацією організаційних зв'язків між бізнес-процесами та їх етапами з широким використанням інформації. Для ефективного функціонування нової системи управління підприємством необхідно розробити систему контролю бізнес-процесів та їх інформаційного забезпечення.

Перспектива подальших досліджень полягає в проектуванні на підґрунті розробленого інформаційного забезпечення моніторингу системи управління гнучкістю підприємства.

**Література:** 1. Кэллог Д. Гибкие предприятия и бизнес-процессы в XXI веке // Корпоративные системы. — 2003. — №6. — с. 19. 2. Экономическая стратегия фирмы / Под ред. А. П. Градова. — 3-е изд. — СПб.: Спец-Лит, 2000. — 590 с. 3. Петров В. А. Планирование гибких производственных систем. — Л.: Машиностроение, Ленинградское отделение, 1985. — 182 с. 4. Самочкин В. Н. Гибкое развитие предприятия: Анализ и планирование. — 2-е изд. — М.: Дело, 2000. — 376 с. 5. Грачев А. В. Теоретические предпосылки развития гибкости предприятия // Управление развитием. — 2005. — №1. — С. 101 – 106. 6. Писаревська Т. А. Інформаційні системи обліку та аудиту. — К.: КНЕУ, 2004. — 370 с. 7. Інформаційні системи в економіці / За ред. В. С. Пономаренка. — К.: Академія, 2002. — 542 с. 8. Голенищев Э. П. Информационное обеспечение систем управления / Э. П. Голенищев, И. В. Клименко. — М.: Высшее образование, 2003. — 352 с.

Стаття надійшла до редакції 21.09.2005 р.

УДК 331.522.4

Лепейко Т. І.  
Качала А. О.

## ОБґРУНТУВАННЯ ПОКАЗНИКІВ ОЦІНКИ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

The article is devoted to the complex of issues, connected with the showing the estimation the quality of the labour potential determinants. The essence and the contents of the quality of estimation the labour potential of enterprise is revealed. The notions "grade", "potential", "estimation the quality of the enterprise labour potential" are specified. The labour potential determinants are generalized.

У сучасних умовах формування ринкових відносин існує невідповідність між наявною кількістю та якістю ресурсів і потребою в них, що визначає необхідність знаходження додаткових заходів щодо інтенсифікації суспільного виробництва, підвищення продуктивності праці тощо. Якщо починати з системної теорії, то в понятті "якість трудового потенціалу" системоутворювальним є слово "трудоий". "Якість" та "потенціал" — лише атрибути власне трудових можливостей людини, населення країни.

Питання визначення та обґрунтування показників оцінки якості трудового потенціалу розглянуто в роботах В. В. Адамчука, Б. М. Генкіна, Є. П. Качана, В. Л. Дикань, Ю. М. Юрченко. Особливої актуальності набуває вивчення проблем, пов'язаних з показниками оцінки якості трудового потенціалу. Недостатня дослідженість зазначеної наукової проблематики в цілому та її важливість для економіки України обумовили вибір та мету цієї роботи. Метою даної статті обрано визначення якісних характеристик трудового потенціалу й особливостей використання узагальнених показників трудового потенціалу для формування теоретичних основ управління персоналом.

Багато вчених та економістів розглядають питання вимірювання кількості та якості трудового потенціалу.

Є. П. Качан визначає кількість трудового потенціалу демографічними чинниками (природним природом, станом здоров'я, міграційною рухливістю та ін.), потребами суспільного виробництва в робочій силі та, відповідно, можливостями задоволення потреби працездатного населення у робочих місцях [1, с. 51]. Якість трудового потенціалу він вважає поняттям відносним, що характеризується показниками якості працездатно-

го населення, трудових ресурсів, сукупного робітника або робочої сили. Ці якісні характеристики виявляються у сукупності ознак: демографічних, медико-біологічних, професійно-кваліфікаційних, соціальних, психофізичних, моральних та ін. [1, с. 52].

В. Л. Дикань та Ю. М. Юрченко вважають, що можливості людей у процесі суспільної діяльності визначаються такими якостями людини, як:

- індивіда як частини населення (трудового ресурсу та основи виробництва);
- індивіда як робітника (головної виробничої сили та виробничих відносин);
- індивіда як соціально сформованої особистості (члена суспільства).

На думку В. Л. Дикань [2, с. 24 – 25], сукупна здібність до праці характеризується не тільки з боку психофізіологічної придатності та професійної підготовки до виконання конкретних трудових функцій, але й за часом та затратами праці.

Г. Т. Завіновська [3, с. 29] зазначає, що трудовий потенціал робітника складається з якісних характеристик:

- фізичного та психофізіологічного потенціалу працівника – здібностей людини, стану її здоров'я, фізичного розвитку, працездатності, витривалості;
- кваліфікаційного потенціалу — глибини та різнобічності загальних та спеціальних знань, трудових навичок та вмінь;
- особистого потенціалу — рівня громадської свідомості та соціальної зрілості, ступеня засвоєння робітником норм відношення до праці, ціннісної орієнтації, зацікавленості у сфері праці.

Таким чином, трудовий потенціал виражає, з одного боку, можливість участі працівника або всіх членів колективу підприємства в суспільно корисній діяльності як специфічного виробничого ресурсу, з іншого – характеристику якостей працівників, що відображають рівень розвитку їхніх здібностей, придатності та підготовленості до виконання робіт певного виду та якості, ставлення до праці, можливостей і готовності працювати з повною віддачею сил і здібностей.

Якісна характеристика трудових ресурсів персоналу підприємства визначається ступенем професійної та кваліфікаційної придатності його працівників для виконання цілей підприємства і вироблених ними робіт. В даний час немає єдиного розуміння якості праці та якісної складової трудового потенціалу робочої сили. Тривалі дискусії з цих питань в економічній літературі [1 – 7] намітили лише основне коло параметрів або характеристик, що визначають якість праці:

- а) економічні (складність праці, кваліфікація працівника, галузева приналежність, умови праці, виробничий стаж);
- б) особистісні (дисциплінованість, наявність навичок, сумлінність, оперативність, творча активність);
- в) організаційно-технічні (привабливість праці, насиченість устаткуванням, рівень технологічної організації виробництва, раціональна організація праці);
- г) соціально-культурні (колективізм, соціальна активність, загальнокультурний і моральний розвиток).

На думку автора, компоненти трудового потенціалу та їх характеристика детально наведені на рисунку.

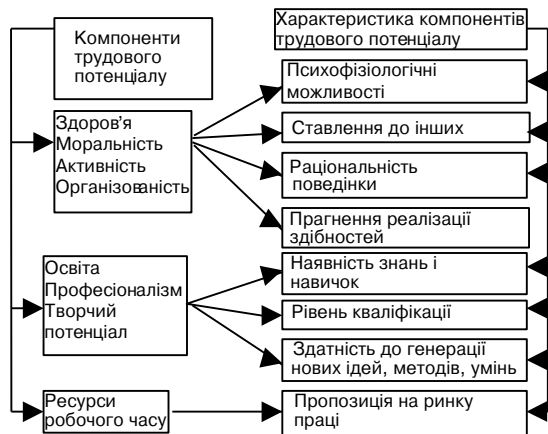


Рис. Узагальнені компоненти трудового потенціалу та їх характеристика

Перелічені показники цих компонентів можуть характеризувати як одну людину, так і різні колективи, у тому числі персонали підприємств і населення країни в цілому (таблиця).

Таблиця

Узагальнення показників трудового потенціалу \*

Показники трудового потенціалу	Показники об'єктів аналізу		
	людини	підприємства	суспільства
Здоров'я	Працездатність. Час відсутності на роботі через хворобу	Втрати робочого часу через хворобу і травми. Витрати на забезпечення здоров'я персоналу	Середня тривалість життя. Витрати на охорону здоров'я. Смертність за віком
Моральність	Ставлення до оточення	Взаємини між співробітниками. Втрати від конфліктів	Ставлення до інвалідів, дітей, людей похилого віку
Творчий потенціал	Творчі здібності	Кількість винаходів, патентів, раціоналізаторських пропозицій, нових виробів на одного працівника. Завзятість	Доходи від авторських прав. Кількість патентів і міжнародних премій на одного жителя країни. Темпи науково-технічного прогресу в країні
Активність	Прагнення до реалізації здібностей. Завзятість		
Організованість	Акуратність, раціональність, дисциплінованість, бережливість, порядність	Втрати від порушень дисципліни. Чистота. Ретельність	Якість та стабільність законодавства. Якість доріг та транспорту
Освіта	Знання. Кількість років навчання в школі та вузі	Частка фахівців з вищою та середньою освітою у загальній чисельності працівників.	Середня кількість років навчання в школі та вузі. Частка витрат на освіту в держбюджеті
Професіоналізм	Уміння. Рівень кваліфікації	Якість продукції. Втрати від браку	Доходи від експорту. Втрати від аварій
Ресурси робочого часу	Тривалість зайнятості протягом року	Кількість співробітників	Працездатне населення. Кількість зайнятих

\*Розроблено автором на основі джерел [1 – 6]

Якщо уважно розглянути визначення поняття здоров'я, яка подана вище, то можна помітити, що воно складається з двох частин: хвороб і фізичних вад, які можна оцінити об'єктивно, та психічного й соціального благополуччя людини, яке містить значну суб'єктивну компоненту. Слід також підкреслити, що склад терміну "здоров'я" не є постійним, а залежить від соціального та культурного рівня, змінюючись у просторі та часі. Визначення здоров'я є широким і не може бути охоплено одним індикатором. У позитивному плані здоров'я населення можна оцінити в термінах середньої тривалості життя при народженні (або після досягнення будь-якого віку) — кількість років, яку проживе немовля, якщо рівень смертності у вікових групах не зміниться. Середня тривалість життя залежить від статі людини — біологічна розбіжність між чоловіками та жінками становить 4 – 5 років. При позитивному підході для оцінки здоров'я використовується також показник якості життя — кількість років життя без обмежень, пов'язаних з хворобою та інвалідністю.

При негативному підході (який більш поширений) стан здоров'я описують в термінах смертності, захворюваності, функціональних відхилень.

Рівень народжуваності на сьогодні найнижчий за всю демографічну історію України. Інша проблема — низький рівень використання робочої сили в Україні. Статистика із заробітної плати свідчить про те, що лише трохи більше ніж 50% працюючих зайняті повний робочий день. Такої ситуації немає в жодній країні на пострадянському просторі. На думку профспілок, роботодавець має нести економічну відповідальність за недовикористання трудового потенціалу на підприємстві.

Погіршилися також показники, які характеризують освіту населення. Як вже зазначалося, під дією економічних чинників все більше молодих людей заради заробітку відмовляється від продовження навчання. Недостатність державних асигнувань на освіту приводить до закриття або комерціалізації багатьох навчальних закладів (передусім професійно-технічних училищ).

Таким чином, запропоноване обґрунтування показників оцінки якості трудового потенціалу за об'єктами аналізу (людина, підприємство, суспільство) дозволить проводити детальний аналіз кожного з них. Оскільки трудовий потенціал потребує забезпечення сприятливих умов виробничо-господарської діяльності, то необхідно приділяти увагу визначенню та оцінці кожного показника якості трудового потенціалу.

**Література:** 1. Качан С. П. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник / С. П. Качан, Д. Г. Шушпанов. — К.: Вид. Дім "Юридична книга", 2003. — С. 3; 6–7; 50–53. 2. Економіка праці. Навчальний посібник / В. Л. Дикань, Ю. М. Юрченко, О. Г. Дейнека, І. В. Воловельська. — Харків: ТОВ "Олант", 2003. — 120 с. 3. Завіновська Г. Т. Економіка праці: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2003. — 300 с. 4. Адамчук В. Економіка и социология труда: Учебник для вузов / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Соколова. — М.: ЮНИТИ, 2001. — С. 24–31. 5. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: НОРМА, 2001. — 448 с. 6. Грішнова О. Роль держави у відтворенні людського потенціалу // Вісник Тернопільської академії народного господарства. — 2001. — №16. — С. 120–122.

*Стаття надійшла до редакції  
09.09.2005 р.*

УДК 65.14.1

**Хамініч С. Ю.**

## ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА НА ЗАСАДАХ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ ОСВІТНЬОГО ПОТЕНЦІАЛУ

*In the article the conceptual approaches and directions of provision the enterprise competitiveness on the basis of the development and formation the educational potential are developed. The methodical processes of these directions create conditions for working out the methods of estimation the influence of the educational potential on the enterprise competitiveness. The ways of increasing the enterprise competitiveness and by means of it — the national economy competitiveness are proposed.*

Трансформація економічної системи до ринкової моделі господарювання зумовлює появу принципово нових завдань у галузі управління, які спрямовані на активний пошук теоре-

тичних, методологічних та практичних рекомендацій щодо підвищення конкурентоспроможності підприємства і, тим самим, конкурентоспроможності національної економіки. Проблема підвищення конкурентоспроможності підприємства на засадах освітнього потенціалу приділяли увагу такі дослідники, як І. С. Каленюк [1], Ж. — Ж. Ламбен [2], Т. В. Хлопова [3] та ін. У свою чергу, формування постіндустріальних тенденцій розвитку економіки передбачають розробку нової стратегії розвитку на засадах освітнього потенціалу підприємства як індикатора життєдіяльності та ефективності підприємства. Освітній потенціал підприємства забезпечує стійкість і динамічність системи управління, що в повній мірі висуває особливі вимоги щодо принципів її формування, напрямів розвитку й шляхів підвищення конкурентоспроможності підприємства, що є метою даної статті.

Вивчення стану взаємодії конкурентоспроможності підприємства з його освітнім потенціалом показало, що сформована система взаємодії на підприємствах не відповідає повністю досягненням економічної науки і вимогам господарської практики, тому що існує значний розрив між виявленими теоретичними основами та практикою, є нагальна потреба віднайти основні шляхи подолання цього розриву.

Вирішення цього завдання в умовах сучасного ринку вимагає, насамперед, розробки концептуальних підходів до забезпечення конкурентоспроможності промислового підприємства на основі розвитку його освітнього потенціалу.

У концептуальних підходах, на думку автора, мають знайти відображення такі моменти:

визначення критеріїв конкурентоспроможності підприємства. Формуючи критерії конкурентоспроможності підприємства, необхідно виділяти ознаки, що характеризують задоволеність споживачів товарами і послугами підприємства в динаміці, ефективність виробничо-господарської діяльності підприємства, позитивність образу підприємства. Виокремлення таких ознак необхідно для розробки методів оцінки впливу на конкурентоспроможність підприємства його освітнього потенціалу, для розробки моделі освітнього потенціалу, що є основою формування освітнього потенціалу конкретного підприємства, для створення центрів відповідальності за організацію взаємодії освітнього потенціалу і конкурентоспроможності, для оцінки ефективності управління освітнім потенціалом підприємства;

визначення вимог до забезпечення конкурентоспроможності, дотримання яких дозволило б підприємству здійснювати ефективний розвиток конкурентоспроможності підприємства на основі формування й удосконалювання його освітнього потенціалу;

виявлення факторів, що визначають конкурентоспроможність підприємства. З цією метою в дослідженні необхідно провести класифікацію факторів конкурентоспроможності підприємства та визначити ті умови, що створюються розвитком освітнього потенціалу підприємства для забезпечення відповідності критеріям і вимогам конкурентоспроможності.

Іншим напрямком підвищення конкурентоспроможності підприємства на основі розвитку освітнього потенціалу є розробка моделі формування освітнього потенціалу підприємства, адекватного умовам його виробничо-господарської діяльності.

На погляд автора, в сучасних умовах модель повинна відбивати діяльність суб'єктів формування освітнього потенціалу підприємства щодо створення і розвитку кадрової, матеріально-технічної і науково-інформаційної складової освітнього потенціалу. Крім того, необхідно визначити фактори, що впливають на функціонування цих суб'єктів. У зв'язку з цим особливою значимістю набуває виокремлення технічних, організаційних, соціально-психологічних і економічних груп факторів, що визначають формування освітнього потенціалу підприємства. У процесі формування моделі освітнього потенціалу підприємства, адекватного умовам його виробничо-господарської діяльності, на думку автора, доцільно по-різному виявляти характер змін освітнього потенціалу в різних ситуаціях, що виникають під впливом технічних, організаційних, економічних і соціально-психологічних факторів.

Методичне опрацювання цих напрямів створить умови для виділення методів оцінки впливу на конкурентоспромож-

ність освітнього потенціалу підприємства, а також для формування організаційно-методичного забезпечення конкурентоспроможності підприємства на основі розвитку його освітнього потенціалу.

Важливим напрямком підвищення конкурентоспроможності підприємства на основі розвитку освітнього потенціалу має стати розробка методичних питань оцінки впливу на конкурентоспроможність промислового підприємства освітнього потенціалу.

Розробку методичного апарату оцінки впливу на конкурентоспроможність промислового підприємства його освітнього потенціалу, як вважає автор, доцільно проводити на основі адаптації методів експертних оцінок, графічних методів, методів статистичного аналізу й моделювання.

Опрацювання даного напрямку має забезпечити:

можливість кількісної оцінки впливу освітнього потенціалу на конкурентоспроможність підприємства;

можливість прийняття науково-обґрунтованих управлінських рішень з формування і використання освітнього потенціалу для підвищення конкурентоспроможності підприємства;

можливість оцінювати ефективність удосконалювання елементів освітнього потенціалу, що становлять конкурентоспроможність підприємства;

можливість формування системи показників конкурентоспроможності й освітнього потенціалу, що складають основу системи моніторингу впливу освітнього потенціалу на конкурентоспроможність;

можливість середньо- і довгострокового прогнозування конкурентоспроможності промислового підприємства при планованій зміні, що формує конкурентоспроможність факторів (показників освітнього потенціалу).

Реалізація даного напрямку створить інформаційну основу забезпечення перспективних шляхів підвищення конкурентоспроможності, що базуються на стратегії розвитку освітнього потенціалу підприємства, а не на стратегії адаптації освітнього потенціалу до існуючих у даний момент вимог ринку.

Значну роль у підвищенні конкурентоспроможності підприємства на основі розвитку його освітнього потенціалу відіграє прогнозування конкурентоспроможності, що забезпечує передпланове обґрунтування рішень щодо керування конкурентоспроможністю через формування, використання і розвиток освітнього потенціалу.

У сучасних умовах прогнозування конкурентоспроможності підприємства є доцільним будувати з використанням однофакторних і багатфакторних кореляційно-регресійних моделей, у яких як результуючу ознаку пропонується включати показники, що характеризують конкурентоспроможність підприємства, а як факторну – показники освітнього потенціалу підприємства. Встановлюючи залежність факторних та результуючих ознак, слід використовувати як лінійний, так і нелінійний тип зв'язку.

Розробка кореляційно-регресійних моделей конкурентоспроможності підприємства з урахуванням зазначених положень, на погляд автора, забезпечить інформаційну базу для стратегічного і тактичного планування конкурентоспроможності, дозволить вчасно виявляти тенденції зміни конкурентоспроможності і проводити оцінку альтернативних шляхів формування, використання й розвитку освітнього потенціалу підприємства, що дозволяє підвищувати конкурентоспроможність. Крім цього, отримані кореляційно-регресійні моделі також можуть бути використані для кількісної оцінки впливу на конкурентоспроможність підприємства освітнього потенціалу.

Підвищення конкурентоспроможності підприємства на основі розвитку його освітнього потенціалу, як вважає автор, значно сприятиме формуванню організаційних структур управління освітнім потенціалом, необхідним для забезпечення конкурентоспроможності підприємства.

При формуванні організаційної структури управління освітнім потенціалом підприємства треба зважати на необхідність виділення вимог і принципів побудови організаційних структур управління освітнім потенціалом, урахувати під час вибору типу оргструктури освітнього потенціалу таких особливостей

підприємства та його освітнього потенціалу, як галузева належність і місце підприємства на галузевому ринку, розмір підприємства, професійно-кваліфікаційна структура кадрів підприємства, номенклатура і наукоємність продукції, що випускається.

Формування оргструктури управління освітнім потенціалом передбачає певний порядок взаємозалежних етапів і процедур, способів та прийомів дослідження.

У літературі, присвяченій методології наукового дослідження, вимоги до способів, прийомів і наукового інструментарію дослідження формуються як:

необхідність бути ясними і зрозумілими;

враховувати попереднє пізнання;

відповідати меті, поставленій перед конкретним дослідженням;

бути придатним для аналізу наявної вихідної інформації;

бути досить надійними, тобто здатними з великою ймовірністю (вірогідністю) забезпечувати одержання шуканого результату;

бути за можливістю стандартними і здатними утворювати алгоритми й методичні правила їх застосування;

бути економічними, тобто досягати мети з найменшими витратами засобів і часу.

Дані вимоги, що є найбільш загальними, мають конкретизуватися для певних напрямків економічних досліджень. У дослідженнях оргструктур управління освітнім потенціалом підприємства вимоги до їх формування мають ураховувати специфіку слабоструктуризованих завдань оптимізації, до класу яких відноситься формування оргструктур управління; виражати спрямованість на підвищення ефективності освітнього потенціалу підприємства; відбивати принципи системного підходу. Реалізацію цих вимог, на думку автора, доцільно забезпечувати на основі функціонально-структурного аналізу і моделювання, що припускає розробку функціональних моделей освітнього потенціалу й оргструктури управління освітнім потенціалом підприємства, формування структурних моделей освітнього потенціалу й оргструктури управління освітнім потенціалом.

Опрацювання виділених напрямків формування оргструктур управління освітнім потенціалом промислового підприємства створить основу для організаційного забезпечення конкурентоспроможності підприємства на основі розвитку освітнього потенціалу, а також для здійснення збалансованих структурних перетворень у системі взаємодії освітнього потенціалу і конкурентоспроможності підприємства, що базуються на зростаючій увазі до тих елементів освітнього потенціалу, що найбільшою мірою визначають характеристики конкурентоспроможності.

Немаловажним напрямком підвищення конкурентоспроможності підприємства є розробка методів оцінки ефективності освітнього потенціалу підприємства, необхідного для забезпечення конкурентоспроможності.

Необхідність удосконалювання методики оцінки ефективності освітнього потенціалу підприємства, на думку автора, випливає з того факту, що в даний час для розрахунку ефективності використовуються різні показники, що не відбивають особливостей ефективності освітнього потенціалу підприємства та її впливу на конкурентоспроможність. Такий підхід не відповідає повною мірою принципам ефективності, динамічності й гнучкості, обґрунтованості взаємодії конкурентоспроможності підприємства і його освітнього потенціалу. Тому в сучасних умовах істотно зростає потреба в розробці єдиних підходів до вимірювання витрат і результатів формування, використання і розвитку освітнього потенціалу.

При формуванні системи показників ефекту освітнього потенціалу промислового підприємства є доцільним виділення характеристик, що відбивають формування, використання і розвиток кадрової, матеріально-технічної і науково-інформаційної складової освітнього потенціалу підприємства.

Розробка системи показників, що характеризують витрати на формування, використання й розвиток освітнього потенціалу підприємства також повинна здійснюватися в розрізі кадрової, матеріально-технічної та науково-інформаційної складових.

Різноманіття видів витрат і результатів обумовлює потребу в класифікації показників ефективності освітнього потенціалу підприємства й побудови системи показників ефективності освітнього потенціалу промислового підприємства.

Крім цього, адаптації методичних питань оцінки ефективності освітнього потенціалу промислового підприємства до сучасних умов формування, використання й розвитку освітнього потенціалу, як вважає автор, сприятиме урахуванням в розрахунках фактора часу. Це обумовлено різночасністю здійснення витрат на формування, використання і розвитку освітнього потенціалу й одержання результатів від використання цього потенціалу.

Реалізація зазначених положень сприятиме більш точній оцінці ефективності освітнього потенціалу підприємства й одержанню орієнтирів для управління конкурентоспроможністю підприємства.

У ході розробки виділених напрямів підвищення конкурентоспроможності на основі формування, використання і розвитку освітнього потенціалу промисловим підприємствам необхідно враховувати такі моменти:

одним з виправданих шляхів формування освітнього потенціалу підприємства є зміна акцентів у змісті підвищення кваліфікації і професійної перепідготовки від вузької спеціалізації до широкопрофесійної підготовки, що викликано необхідністю забезпечити фахівцям універсальність, готовність адаптуватися до динамічних змін ринку, параметрів конкурентоспроможності і вирішувати питання суміжних областей знань; необхідне послідовне здійснення інтеграції стратегії підвищення конкурентоспроможності з економічною, науково-технічною й освітньою стратегіями підприємства;

необхідне цілеспрямоване формування безперервної системи підвищення кваліфікації та професійної перепідготовки кадрів підприємства;

необхідне створення системи моніторингу взаємодії освітнього потенціалу промислового підприємства і його конкурентоспроможності.

Таким чином, на сьогодні основними шляхами підвищення конкурентоспроможності українських підприємств на основі розвитку освітнього потенціалу, на погляд автора, є:

розробка концептуальних підходів до забезпечення конкурентоспроможності підприємства на основі розвитку його освітнього потенціалу;

розробка моделі формування освітнього потенціалу підприємства, адекватного умовам його виробничо-господарської діяльності;

розробка методичних питань оцінки впливу на конкурентоспроможність підприємства освітнього потенціалу;

адаптація методів кореляційно-регресійного моделювання стосовно до прогнозування конкурентоспроможності підприємства;

розробка методів оцінки ефективності освітнього потенціалу підприємства.

Реалізація виділених напрямків підвищення конкурентоспроможності підприємства на основі розвитку його освітнього потенціалу покликана забезпечити відповідність взаємодії конкурентоспроможності й освітнього потенціалу сучасним вимогам і створить основу для ефективної виробничо-господарської діяльності підприємства.

**Література:** 1. Каленюк І. С. К вопросу об образовательном потенциале страны // Экономика Украины. — 2001. — №11. — С. 70 — 77. 2. Ламбен Жан-Жак. Менеджмент, ориентированный на рынок: Перев. с англ. / Под ред. В. Б. Колчанова. — СПб.: Питер, 2004. — 800 с. 3. Файоль А. Управление — это наука и искусство / А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тейлор. — М.: Республика, 1992. — С. 9 — 12. 4. Кендюхов О. Гносеология інтелектуального капіталу // Економіка України. — 2003. — №4. — С. 28 — 33. 5. Портер Майкл Э. Конкуренция: Перев. с англ. — М.: Изд. дом "Вильямс", 2003. — 496 с. 6. Хлопова Т. В. Конкурентоспособность работника предприятия // Трудовое право. — 2002. — №9. — С. 82 — 87.

УДК 658.015.25

Тарасенко О. Н.

## ПРИМЕНЕНИЕ ТЕОРИИ НЕЧЕТКИХ МНОЖЕСТВ ДЛЯ КОМПЛЕКСНОЙ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

*In the article the approach to estimating the effectiveness of the enterprise activity is proposed. The list of indices, which reflect the effectiveness of enterprise functioning is determined. The apparatus of the fuzzy sets theory – the Harrington's function of desirability – to aggregate the indices into the united complex index is used. The algorithm of it's calculation is also given. The calculations of the complex index are made for the five Kharkov enterprises.*

Важной проблемой развития экономики Украины на современном этапе является повышение эффективности деятельности предприятия. Для ее решения большое значение имеет объективная оценка результатов хозяйствования.

Эффективность функционирования предприятия в значительной мере зависит от точной и объективной оценки результатов его деятельности. В экономической теории и на практике существует большое количество методических рекомендаций по оценке финансово-хозяйственного состояния на основе различных групп показателей и способов их расчета [1 – 5]. Эти рекомендации, раскрывая отдельные важные стороны эффективности деятельности предприятия, все же не позволяют оценить ее комплексно. Таким образом, построение системы комплексной оценки эффективности деятельности предприятия является объективной необходимостью.

Целью данной статьи является разработка методики определения комплексного показателя эффективности деятельности предприятия.

Для достижения заданной цели автором статьи были поставлены следующие задачи: методом анализа существующих методик оценки эффективного отобрать показатели, наиболее полно характеризующие деятельность предприятия; с помощью теории нечетких множеств разработать комплексный показатель оценки эффективности деятельности предприятия.

Для определения эффективности деятельности предприятия, контроля соответствия плановых и фактических результатов, сравнения в динамике деятельности предприятия и его конкурентов служат разнообразные системы показателей эффективности деятельности предприятия. Эти показатели отражают сложность и многообразие взаимосвязей в общественном производстве, множественность факторов, влияющих на экономическую эффективность. Система показателей включает в себя показатели, характеризующие эффективность использования труда, основных производственных фондов, оборотных средств и капитальных вложений, материальных ресурсов, а также показатели прибыльности и др.

На основе проведенного автором анализа существующих подходов к оценке эффективности деятельности предприятий и классификации комплексных показателей, а также исходя из требований, предъявляемых к системе показателей и ограничений, накладываемых на нее [6; 7], определен перечень показателей эффективности, которые отображают разные стороны деятельности предприятия и позволяют объективно оценить ее эффективность. Перечень включает в себя семь показателей:

- 1) показатель затрат на единицу продукции;
- 2) показатель фондоотдачи;

- 3) показатель производительности труда;
- 4) коэффициент абсолютной ликвидности;
- 5) коэффициент концентрации собственного капитала;
- 6) коэффициент рентабельности активов;
- 7) коэффициент рентабельности реализованной продукции.

ции.

Выбор этих показателей объясняется следующим. Данные показатели характеризуют эффективность работы предприятия с точки зрения основных сторон его деятельности: производственной, финансовой, сбытовой. Важным показателем эффективности работы предприятия служит показатель затрат на единицу продукции (З), который отражает эффективность затрат при выпуске продукции. Показатель фондоотдачи (Ф<sub>о</sub>) характеризует конечную эффективность использования основных фондов. Рост фондоотдачи является важнейшим фактором улучшения финансового результата деятельности предприятия и одним из факторов интенсивного роста объема выпуска продукции. Показатель производительности труда (ПТ) показывает степень организации производства и использования рабочей силы. Коэффициент абсолютной ликвидности (К<sub>а.л.</sub>) определяет возможность своевременного и полного произведения расчетов по краткосрочным обязательствам перед контрагентами. Коэффициент концентрации собственного капитала (К<sub>к.с.к.</sub>) определяет долю средств собственников предприятия в общей сумме средств, вложенных в имущество предприятия, и характеризует финансовую устойчивость, стабильность и независимость предприятия от кредиторов. Коэффициент рентабельности активов (Р<sub>а</sub>) отражает, насколько эффективно предприятие использует свои активы для получения прибыли, то есть, какую прибыль приносит каждая гривня, вложенная в активы предприятия. Коэффициент рентабельности реализации продукции (Р<sub>рп</sub>) показывает, сколько приходится прибыли от реализации на единицу выручки, и характеризует степень прибыльности работы предприятия.

Однако при расчете данных показателей однозначное определение общих результатов работы предприятия невозможно. Для руководства предприятия является недостаточной простая количественная оценка показателей. Для него важно знать, приемлемы ли полученные значения, насколько они хороши. Кроме того, желательно установить логическую связь количественных значений показателей с некоторым комплексным показателем, характеризующим положение предприятия в целом. При этом руководство интересуют оттенки ситуации и экономическая интерпретация этих оттеночных значений. Задача однозначной оценки результатов рабочих предприятия также осложняется тем, что показатели много и они часто изменяются разнонаправленно, и поэтому лицо, принимающее решение, стремится объединить их в один комплексный показатель.

По мнению автора, для агрегирования показателей в единый комплексный показатель целесообразно применить аппарат теории нечетких множеств, предложенной Л. Заде в 1965 году, — обобщенную функцию желательности Харрингтона [8].

Обобщенная функция желательности является некоторым абстрактным построением, но она обладает такими важными свойствами, как адекватность, статистическая чувствительность, эффективность, причем эти свойства не ниже, чем для любого технологического показателя, им соответствующего.

В основе построения обобщенной функции желательности Харрингтона лежит идея преобразования натуральных значений частных откликов в безразмерную шкалу желательности или предпочтительности. Нормированная к единице функция желательности устанавливает соответствие различных по смыслу и шкалам измерений характеристик со шкалой желательных словесных оценок вариантов решения.

Для получения шкалы желательности пользуются таблицами соответствий между отношениями предпочтения в эмпирической и числовой системах [8]. При этом числовые значения функции желательности соответствуют следующим словесным оценкам (табл. 1).

Таблица 1

Стандартные отметки на шкале желательности

Желательность	Отметки на шкале желательности
Очень хорошо	1,00 – 0,80
Хорошо	0,80 – 0,63
Удовлетворительно	0,63 – 0,37
Плохо	0,37 – 0,20
Очень плохо	0,20 – 0

В табл. 1 представлены числа, соответствующие некоторым точкам кривой, указанной на рис. 1, которая задается уравнением

$$d_i = \exp(-\exp(-y_i)), \quad (1)$$

где  $d_i$  — частная функция, которая определяется в соответствии со шкалой Харрингтона;

$y_i$  — показатель эффективности в безразмерном виде.

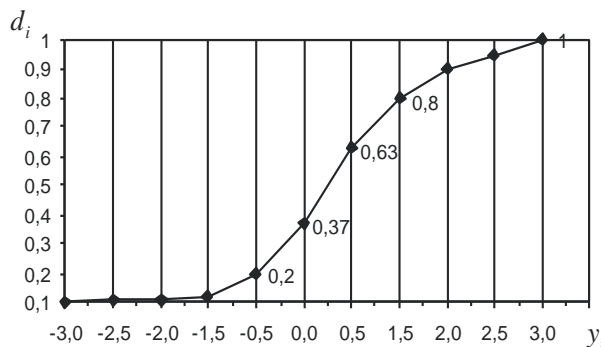


Рис. 1. Функция желательности

Вычислять комплексный показатель эффективности (обобщенной желательности) предлагается по формуле:

$$D = \sqrt[n]{\prod_{i=1}^n d_i}, \quad (2)$$

где  $D$  — комплексный показатель эффективности деятельности предприятия;

$n$  — число показателей, которые используются для оценки эффективности;

$d_i$  — частные желательности.

Показатель  $D$  обобщает несколько различных показателей (автор предлагает систему из семи показателей, как указано выше), характеризующих эффективность хозяйственной деятельности предприятия. То есть, экономический смысл этого комплексного показателя состоит в том, что он учитывает затраты на единицу продукции, фондоотдачу, производительность труда, рентабельность и ликвидность активов, концентрацию собственного капитала, рентабельность реализованной продукции.

Перед агрегированием показателей при помощи функции Харрингтона необходимо их откорректировать для сохранения экономического смысла модели исследуемого объекта:

вместо показателя затрат следует взять обратный показатель: чем выше его значение, тем эффективнее работает предприятие;

так как нормативное значение коэффициента абсолютной ликвидности 0,2 – 0,35 [9] и значение выше 0,35 свидетельствует о неэффективном использовании денежных средств, то значения коэффициента, превышающие нормативные, определим как отношение 0,35 к рассчитанному коэффициенту абсолютной ликвидности за данный период.

Алгоритм расчета комплексного показателя эффективности деятельности предприятия представлен на рис. 2.

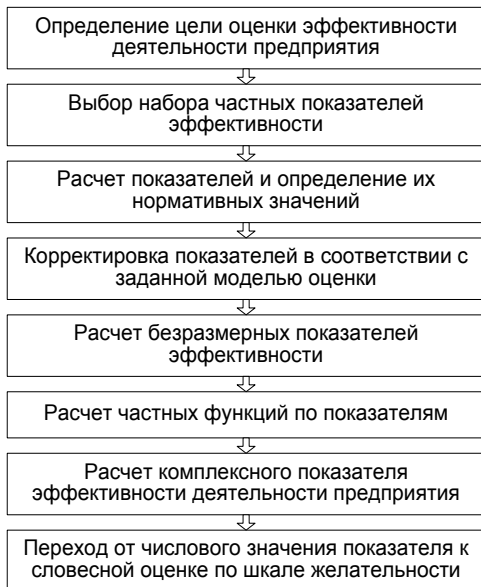


Рис. 2. Алгоритм расчета комплексного показателя эффективности деятельности предприятия

Рассмотрим детально расчет комплексного показателя по предложенной методике. Для определения комплексной эффективности работы ООО "Харьковский завод подъемно-транспортного оборудования" за пять лет рассчитаны показатели, характеризующие его деятельность (табл. 2).

Таблица 2

Показатели оценки эффективности ООО "ХЗ ПТО"

№	Показатель	2000	2001	2002	2003	2004
1	З	0,701	0,649	0,664	0,694	0,697
2	Ф <sub>о</sub>	1,760	3,383	3,175	4,394	6,597
3	ПТ	25,115	38,225	32,931	45,191	75,896
4	К <sub>а.л.</sub>	0,002	0,003	0,004	0,001	0,002
5	К <sub>к.с.к.</sub>	0,579	0,731	0,605	0,510	0,470
6	Р <sub>а</sub>	0	0,130	0,010	0,027	0,084
7	Р <sub>рп</sub>	0	0,087	0,069	0,071	0,117

Для анализируемого предприятия проведена корректировка показателей (табл. 3).

Таблица 3

Откорректированные показатели для расчета функции Харрингтона

№	Показатель	2000	2001	2002	2003	2004
1	З'	1,426	1,541	1,506	1,441	1,435
2	Ф <sub>о</sub>	1,760	3,383	3,175	4,394	6,597
3	ПТ	25,115	38,225	32,931	45,191	75,896
4	К' <sub>а.л.</sub>	0,002	0,003	0,004	0,001	0,002
5	К <sub>к.с.к.</sub>	0,579	0,731	0,605	0,510	0,470
6	Р <sub>а</sub>	0	0,130	0,010	0,027	0,084
7	Р <sub>рп</sub>	0	0,087	0,069	0,071	0,117

Для расчета комплексного показателя эффективности деятельности предприятия необходимо рассчитать частные функции на основе безразмерных показателей эффективности. Расчет безразмерных показателей и их частных функций приведен соответственно в таблицах 4 – 5.

Таблица 4

Определение безразмерного вида показателей

№	Безразмерные показатели	Средняя величина	2000	2001	2002	2003	2004
1	у <sub>з</sub>	1,470	0,970	1,049	1,025	0,980	0,976
2	у <sub>ф.о.</sub>	3,862	0,456	0,876	0,822	1,138	1,708
3	у <sub>пт</sub>	43,472	0,578	0,879	0,758	1,040	1,746
4	у <sub>к.а.л.</sub>	0,002	0,848	1,535	1,834	0,047	0,736
5	у <sub>к.с.к.</sub>	0,579	1,000	1,263	1,045	0,881	0,811
6	у <sub>ра</sub>	0,050	0	2,600	0,193	0,534	1,673
7	у <sub>рп</sub>	0,069	0	1,258	1,010	1,032	1,700

Таблица 5

Расчет частных функций по показателям

№	Частная функция	2000	2001	2002	2003	2004
1	d <sub>з</sub>	0,685	0,704	0,698	0,687	0,686
2	d <sub>ф.о.</sub>	0,531	0,659	0,644	0,726	0,834
3	d <sub>пт</sub>	0,571	0,660	0,626	0,702	0,840
4	d <sub>к.а.л.</sub>	0,652	0,806	0,852	0,385	0,619
5	d <sub>к.с.к.</sub>	0,692	0,754	0,703	0,661	0,641
6	d <sub>ра</sub>	0,368	0,928	0,438	0,557	0,829
7	d <sub>рп</sub>	0,368	0,753	0,695	0,700	0,833

По формуле (2) определены значения комплексного показателя эффективности деятельности ООО "ХЗ ПТО" и представлены графически на рис. 3.

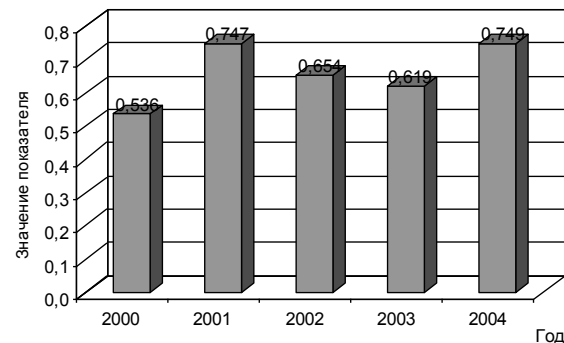


Рис. 3. Комплексные показатели эффективности функционирования ООО "ХЗ ПТО"

Сопоставив полученные значения комплексного показателя со стандартными оценками на шкале желательности (рис. 1), можно сделать вывод о том, что с точки зрения затрат на единицу продукции, фондоотдачи, производительности труда, ликвидности, финансовой устойчивости, рентабельности активов и рентабельности реализованной продукции функционирование предприятия соответствует отметке "хорошо", кроме 2000 и 2003 годов, когда работа ООО "ХЗ ПТО" характеризуется отметкой "удовлетворительно".

Комплексная оценка эффективности также позволяет выявить основные направления совершенствования деятельности предприятия. Их можно определить, сравнив полученные значения частных функций со шкалой желательности. В данном случае руководству ООО "ХЗ ПТО" в 2000 году следовало обратить внимание на показатели рентабельности, фондоотдачи и производительности труда.

Индивидуальная характеристика результатов работы предприятия может быть неопределенной, однако ее информативность повысится, если осуществить сравнение характеристик различных предприятий. При этом цели сравнительного анализа могут быть разнообразны. В зависимости от них может быть выбран другой набор показателей оценки. Проведение такого сравнительного анализа возможно, например, при комплексной оценке групп предприятий в отраслевом разрезе в зависимости от масштаба производства, различных форм собственности, качества управления.



В табл. 6 произведено сравнение комплексных показателей эффективности пяти харьковских предприятий по ранее рассмотренным критериям.

Таблица 6

**Сравнение комплексных показателей эффективности деятельности предприятий**

Предприятие	2000	2001	2002	2003	2004
ООО "ХЗ ПТО"	0,493	0,643	0,561	0,590	0,663
ОАО "Свет шахтера"	0,714	0,785	0,842	0,729	0,840
АОЗТ "Завод "Красный Октябрь"	0,455	0,481	0,489	0,568	0,565
ОАО "Турбоатом"	0,682	0,744	0,710	0,683	-
ОАО "Укрэлектромаш"	-	-	0,491	0,519	0,592

Сопоставив рассчитанные показатели, можно сделать вывод, что наиболее эффективное предприятие — ОАО "Свет шахтера". Несмотря на положительную тенденцию увеличения комплексных показателей, ОАО "Укрэлектромаш" и АОЗТ "Завод "Красный Октябрь", по отношению к другим предприятиям в 2002 – 2004 годах имеют наихудшие показатели.

В обобщенную функцию желательности могут входить самые разнообразные характеристики предприятия, как качественные, так и количественные: технологические, технико-экономические, экономические, эстетические и т. п. Лицо, принимающее решения, может корректировать набор этих характеристик, а также шкалу и диапазон ее изменения в зависимости от решаемой им задачи.

Предлагаемый показатель является количественным, универсальным показателем, позволяющим дать однозначную оценку эффективности деятельности предприятия.

В данной статье был применен новый подход, позволяющий однозначно оценить эффективность деятельности предприятия. Он основан на использовании комплексного показателя экономической эффективности, определенного с помощью функции желательности и учитывающего затраты на единицу продукции, фондоотдачу, производительность труда, ликвидность, финансовую устойчивость, рентабельность активов, рентабельность реализованной продукции. Предлагаемый метод оценки эффективности предприятия позволяет выявить основные направления совершенствования деятельности предприятия.

Практическое значение полученных результатов состоит в возможности использовать предложенный комплексный показатель для всестороннего анализа и оценки эффективности функционирования предприятия.

Перспективы дальнейших научных разработок в данном направлении заключаются в необходимости обобщения опыта оценки эффективности по предлагаемой методике.

**Литература:** 1. Бердникова Т. В. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия: Учеб. пособие. — М.: ИНФРА-М, 2003. — С. 29 – 38. 2. Иваниенко В. В. Финансовый анализ: Учебное пособие. — 2-е изд. — Харьков: Изд. Дом "ИНЖЭК", 2003. — С. 104 – 125. 3. Ковалев В. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия / В. В. Ковалев, О. Н. Волкова. — М.: ПБОЮЛ Гриженко Е. М., 2000. — С. 236 – 294. 4. Немцов В. Д. Стратегічний менеджмент. Навчальний посібник / В. Д. Немцов, Л. С. Довгань. — К.: ДП "Експрес-Поліграф", 2001. — С. 112 – 137. 5. Шеремет А. Д. Методика финансового анализа / А. Д. Шеремет, Р. С. Сайфулин. — М.: ИНФРА-М, 1996. — С. 69 – 78. 6. Тарасенко О. Н. Обоснование показателей для комплексной оценки эффективности деятельности предприятия // Коммунальное хозяйство городов. — 2004. — №59. — С. 209 – 217. 7. Тарасенко О. Н. Построение комплексных показателей эффективности деятельности предприятий // Управление развитием. — 2004. — №2. — С. 57 – 58. 8. Адлер Ю. П. Планирование эксперимента при поиске оптимальных решений / Ю. П. Адлер, Е. В. Маркова, Ю. В. Грабовский. — М.: Наука, 1976. — С. 36 – 45. 9. Иваниенко В. В. Финансовый анализ: Учебное пособие. — 2-е изд. — Харьков: Изд. Дом "ИНЖЭК", 2003. — С. 66.

Стаття надійшла до редакції  
25.10.2005 р.

УДК 330.341.1

Писаревский И. М.

**ПРЕДПОСЫЛКИ ПРИМЕНЕНИЯ  
ПРОЕКТНОГО ИНСТРУМЕНТАРИЯ  
В РАМКАХ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО  
СТИМУЛИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

*In the article the problems of state regulation of innovation activity from positions of maximization the efficiency of innovational charges use in the regional industrial complex system is considered. Insufficient efficiency of existing innovational investments structure is grounded. The conceptual scheme of fixing the problem with the help of the financial-time fields is offered.*

Одним из стратегических направлений стабильного экономического роста является активизация инноваций как прогрессивной стороны развития производства и являющихся базовым элементом стратегической конкурентоспособности. Состояние инновационной сферы определяется набором взаимосвязанных регулирующих элементов, образующих единое, комплексное целое. Одним из таких элементов является государственная инновационная политика. Ее целевая структура определяется общегосударственными приоритетами развития.

В силу высокой рисковости инновационного сектора и ограниченности ресурсной базы стимулирования инновационного развития на современном этапе, с особой остротой встает вопрос определения отраслевой и секторной приоритетности направлений государственной поддержки инноваций.

Определение приоритетности финансирования инновационной деятельности является важнейшей научно-практической задачей в силу ключевой роли влияния инноваций на показатели экономического развития на современном этапе. При этом, секторная структура финансирования инноваций играет существенную роль в формировании отраслевой структуры экономики в долгосрочной перспективе.

Исследование литературных источников показало [1 – 3], что в развитых странах большая часть нововведений осуществляется малым бизнесом, который обеспечивает около половины всех инноваций. Причиной этого, по мнению автора, является сравнительно высокая мобильность и способность адаптации к условиям рынка, свойственная малым предприятиям. Что и обеспечивает более высокие показатели финансовой эффективности инновационных проектов.

Определяющую роль в экономике стран-членов Евросоюза играют малые и средние предприятия, которые составляют 99,8% всех предприятий ЕС. При этом на них работает 66% населения ЕС и на их долю приходится 65% торгового оборота. Также, именно на малых и средних предприятиях создается более 80% новых рабочих мест, в то время как в Украине на трети малых и средних предприятий (33,9%) в последние годы отмечается уменьшение количества наемных работников. В интенсивно развивающихся отраслях, таких, как средства мультимедиа, программное обеспечение, биотехнология и другие, именно малые и средние предприятия играют решающую роль, при этом в некоторых регионах они являются единственным источником развития производства [4].

В США, например, маленькие инновационные фирмы создают в 24 раза больше нововведений, чем большие фирмы; 70% малых инновационных предприятий являются прибыльными и вырабатывают 50 – 60% валового продукта. По сравнению с большими предприятиями малый бизнес в развитых странах находится в более благоприятном положении, потому что государство осуществляет ему помощь в предоставлении инвести-

ций, льготном кредитовании и финансировании. Также значительная роль в стимулировании малого бизнеса принадлежит бюджетной (налоговой и кредитной) политике.

Так, в Великобритании отдельные министерства (торговли и промышленности, занятости, экологии, энергетики) разработали программы консультационной, финансовой и рекламной поддержки малому бизнесу, а в Японии правительство предоставляет безвозвратную помощь малым предприятиям при разработке НИОКР [5].

В данное время в Украине развитие малого и среднего бизнеса становится одной из важнейших целей, экономическим приоритетом. Поэтому в ситуации сложившейся исторически, необходимо использовать и временно утраченный потенциал крупного производства, а также мощный научно-исследовательский комплекс, потенциал которого явно не соответствует современным потребностям производственного комплекса.

В работе С. Д. Ильенковой отмечаются определенные черты развития инновационного предпринимательства. По ее мнению, малое научно-техническое предпринимательство получает развитие уже и в России. На территории Российской Федерации существуют около 15 тысяч структур, поддерживающих малый бизнес. Большинство из них создано или работает при содействии бывшего Госкомвуза (вошедшего в Министерство общего и профессионального образования РФ) [6].

По мнению М. Э. Сорокина, одной из самых перспективных организационных форм для развития инновационной сферы для Украины следует считать малые инновационные предприятия. Потому что они удовлетворяют локальные потребности производства; быстро воспринимают и внедряют нововведения; имеют высокую производительность труда и оптимальную отдачу на единицу денежных средств, вложенных в исследование и разработку; способствуют конкуренции и снижению безработицы; лучше адаптируются к требованиям рынка и привлекают негосударственные источники финансирования. Малые инновационные предприятия способствуют процессам конверсии и демополизации, делают значительный взнос в усовершенствование и диверсификацию рыночной структуры в экономике [7].

Благодаря отмеченным характеристикам, данные предприятия могут стать катализаторами позитивных изменений в научно-технической сфере и промышленности Украины, своеобразными "точками роста" экономики.

На современном этапе экономического развития существует уже сложившаяся схема распределения ролей лидеров и аутсайдеров в регионах по размерам инновационных затрат и по объемам полученных результатов в денежном эквиваленте. Необходимо детально изучить существующее положение вещей, дать оценку эффективности и сформировать предложения по совершенствованию инновационного регулирования.

Целью данной работы является обоснование приоритетных направлений стимулирования инновационных процессов в экономике в разрезе отраслевой принадлежности и масштабов предприятий согласно критерию оптимизации эффекта с точки зрения сроков его получения и интересов государства в целом.

Поиск зависимостей между величиной предприятия и его инновационной активностью требует учета того фактора, что в различных отраслях наблюдается различное процентное соотношение между малыми и средними предприятиями и крупными. Так, наибольший удельный вес количества инновационно-активных предприятий приходится на такие отрасли, как машиностроение (29,4%), химическую и нефтехимическую промышленность (17%), а также пищевую промышленность и промышленность, перерабатывающую сельскохозяйственную продукцию (11,4%). Анализ показал также, что основная масса инновационно-активных промышленных предприятий относится к разряду крупных, однако необходимо отметить тот факт, что в процентном соотношении количество этих предприятий, относящихся к промышленности, составляет всего лишь 15,9% от общего количества предприятий по стране (табл. 1) [8].

Лидером машиностроения Украины является Харьковская область. Во многом это обусловлено тем, что именно здесь сфор-

мирован мощный тракторостроительный комплекс. В общеукраинском производстве доля региона составляет: 100% тракторных и комбайновых двигателей, 50% тракторов, 100% паровых турбин, 55% подшипников качения, 50% станков с ЧПУ и крупных электромашин. Также значительное место занимает выпуск энергетического оборудования, самолетостроение, станкостроение, топливная, радиоэлектронная, химическая, фармацевтическая, пищевая и легкая промышленности [9].

В области сосредоточено до 56% от их общей стоимости в государстве основных средств научно-технической деятельности, в частности 15% машин и оборудования для научного эксперимента. Благодаря этому в регионе ежегодно выполняется до 10% от общего объема научно-технических работ в Украине [9].

Таблица 1

Инновационная активность промышленных предприятий по основным видам промышленной деятельности в 2003 году

Сектора экономики	Количество инновационно-активных предприятий		Объем инновационной продукции		Средний объем инновационной продукции на одно предприятие, тыс. грн.
	Всего предприятий	В % от общего количества предприятий	Всего, тыс. грн.	В % от общего количества предприятий	
Промышленность	101	15,9	718 592,1	6,3	7 114,8
Обрабатывающая промышленность	98	17,0	718 592,1	8,0	7 332,6
В том числе					
Пищевая и переработка с/х продукции	16	11,4	123 675,9	3,3	7 729,7
Легкая промышленность	3	6,7	2 944,7	3,7	981,57
Целлюлозно-бумажная, полиграфическая и издательское дело	2	3,4	76,8	-	38,4
Химическая и нефтехимическая	17	35,4	87 708,2	11,4	5 159,3
Производство прочих неметаллических минеральных изделий	4	10,8	25 193,8	5,2	6 298,5
Металлургия и обработка металла	4	10,3	2 956,7	2,1	739,18
Машиностроение	50	29,4	475 388,3	15,7	9 507,8
Прочее производство, не отнесенное к предыдущим пунктам	2	6,9	647,7	0,2	323,85
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	3	5,8	-	-	

Проанализируем инновационную активность машиностроения как ведущей инновационно-активной отрасли в промышленности региона по сравнению с пищевой, химической и легкой промышленностью на предмет динамических характеристик инновационных потоков, их эффективности. Наиболее инновационно-активной отраслью в Харьковской области является машиностроение, представленное пятьюдесятью инноваци-

онно-активными предприятиями; наименее активной – легкая промышленность; инновационно-активными являются только 3 предприятия отрасли.

По скорости оборачиваемости капитала данные отрасли можно ранжировать в таком порядке: машиностроение, химическая, пищевая и легкая промышленность. По объему вложения ресурсов (табл. 2) для инновационного развития последовательность не является аналогичной и на следующем после машиностроения месте стоит пищевая промышленность, далее следует химическая, объем же вложения в легкую при сравнении с предыдущими является незначительным [8].

Таблица 2

Научно-технические характеристики промышленности за 2003 год по Харьковской области

Показатели	Машиностроение	Легкая	Пищевая	Химическая
Общий объем инновационных расходов, тыс. грн.	276 976,5	220	77 858,0	12 237,0
Количество проектов	278	12	21	60
Объем инновационной продукции, тыс. грн.	475 388,3	2 944,7	12 3675,9	87 708,2
Количество инновационно-активных предприятий в отрасли	50	3	16	17
Средний объем расходов на один проект, тыс. грн.	99, 632	18,333	3 707,52	203,95
Средний объем расходов на одно инновационно-активное предприятие, тыс. грн.	5 539,53	73,333	4 866,125	719,82
Средний объем инновационной продукции с одного проекта, тыс. грн.	1 710,03	245,39	5 889,33	1 461,8
Средний объем инновационной продукции с одного инновационно-активного предприятия, тыс. грн.	9 507,77	981,57	7 729,74	5 159,31

Расходы на инновации в машиностроении за 2003 год составили 276 976,5 тыс. грн., больше расходов в легкой промышленности, в которой эти расходы составляют всего лишь 220 тыс. грн., то есть в 1 258,98 раза меньше, что является логичным в свете специфики производства. Машиностроение относится к затратоемким по всем статьям отраслям, так как разработки зачастую направлены на стратегические цели. Ввиду того, что переоборудование производственного процесса трудоемкое, происходит многократный расчет и перерасчет окупаемости именно этого конкретного нововведения, из-за чего срок разработки увеличивается, но, при этом в данной отрасли наблюдается более длительный жизненный цикл товаров.

В пищевой промышленности расходы на инновации составляют 77 858,0 тыс. грн., что больше, чем в легкой в 353,9 раз. В данном случае сказывается выбор приоритетов инвестирования, более высокая вероятность удачной продажи полученного нового товара и быстрый срок окупаемости (особенно наглядно это просматривается на примере производства табачных изделий).

Рассматривая объем выпущенной инновационной продукции, отметим, что ее количество больше в машиностроении

(475 388,3 тыс. грн.), далее следует пищевая (123 675,9 тыс. грн.), потом химическая (87 708,2 тыс. грн.) и, наконец, легкая промышленность (29 44,7 тыс. грн.).

Таким образом, проведенный анализ показывает, что расходы на инновации в машиностроительном комплексе самые высокие, но при этом тоже и отдача самая высокая, если сравнивать ее в абсолютных величинах с другими рассматриваемыми отраслями. Более детальный анализ и расчет удельных показателей эффективности инновационных проектов показан на рис. 1.

При том, что расходы в машиностроении больше, чем, например, в легкой промышленности, в 1 258,98 раз, объем полученной продукции больше только в 161,44 раза. Следовательно, получаемый эффект от инновационного проекта в машиностроении меньше аналогичного в легкой промышленности в 7,8 раз. Аналогично, изучив соотношение расходов и полученного эффекта в машиностроении и в химической промышленности получено: расходы в 22,63 раза, а объем полученной продукции – только в 5,42 раза; опять же, сравнительные удельные расходы в 4 раза превышают отдачу в денежном эквиваленте.

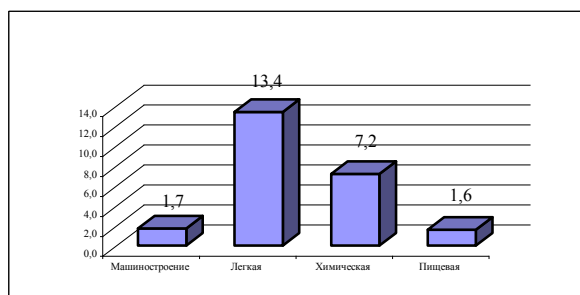


Рис. 1. Соотношение выпуска инновационной продукции и инновационных расходов по отраслям промышленности Харьковской области

Также в соотношении химической и легкой промышленности выявляется аналогичная взаимосвязь. Расходы на инновационное развитие в химической промышленности больше в 55,62 раза, при этом объем полученной инновационной продукции больше всего лишь в 29,79 раз, следовательно, разница составляет почти 53%.

Таким образом, расчет соотношения инновационных расходов и объема выпуска инновационной продукции свидетельствует о том, что на современном этапе целесообразным будет формирование государственных регуляторных воздействий на переориентирование части инновационных расходов в отрасли, дающие наибольший эффект с точки зрения сроков и объемов получения эффекта. Определение конкретных проектов, сроков и объемов перераспределяемых потоков может быть осуществлено при помощи аппарата финансово-временных полей [10] и позволит обеспечить максимизацию общего эффекта на уровне региона в целом.

Проведенное исследование позволило сделать вывод о том, что существующая структура распределения инновационного финансирования в регионе с позиций достижения максимальной эффективности инновационных проектов является неоптимальной.

Одним из направлений государственного регулирования в данном направлении может стать стимулирование перелива части средств в те сектора экономики, которые обеспечивают наибольшую эффективность вложений. Увязывая предполагаемую переборку со сроком реализации проектов, получаем на выходе большое количество завершенных проектов, приносящих доход. Другими словами, одна и та же сумма средств, направляемых на инновации в различных секторах экономики, дает различный эффект, а значит, определение отраслевой приоритетности финансирования инноваций должно осуществляться исходя из параметров время-результат по каждому из проектов. Как показал анализ, за аналогичное количество лет инновационные вложения в машиностроении будут менее эффективными, чем, например, вложения в легкую промышленность. Таким образом, целесообразно осуществить расчет и перераспределение ресурсов между отраслями для достижения баланса, сочетающего в себе как высокую совокупную эффектив-

ность отраслей, так и обязательно поддержание развития каждой из них на определенном уровне. Основным направлением становится целевая установка на достижение наибольшей совокупной эффективности и поддержание баланса развития отраслей региона.

Исходя из вышеприведенного анализа и на основании имеющихся выводов, можно сказать, что последующим направлением исследования должно стать исследование отдельных аспектов применения модели финансово-временных полей к конкретным предприятиям и группам проектов с учетом сложившейся практики хозяйствования и существующего правового поля. А также обоснование наиболее эффективных институтов и инструментов перелива средств, которые, учитывая индивидуальные особенности отрасли, обеспечивали бы тактическую направленность для государственного стимулирования инновационной сферы и на основании априорного факта невозможности финансирования всех проектов и отраслей одновременно позволили бы проводить сравнение по единой критериальной базе с целью выбора оптимального варианта для вложения средств.

**Литература:** 1. Innovation Policy in Europe'2002/ <http://www.cordis.lu> 2. База даних Європейської комісії про інноваційну політику Innovation Policy in Europe: Annual Country Reports. — <http://www.trendchart.org/Reports/index.cfm?fuseaction=TrendReports> 3. Технологічні парки: світовий досвід / Під ред. Л. В. Табачника. — 2-е вид. випр. та доп. — К.: ТП ІЕЗ, 2004. — 48 с. 4. <http://docs.rcsme.ru/rus/RC/Innovations/Part4-23.htm> 5. Скиданова Е. В. Интеллектуальная собственность и малый бизнес России // Світ інтелектуальної власності. — 2003. — №3. — 5 жовтня. — С. 12 – 18. 6. Инновационный менеджмент. Учебник / Под ред. С. Д. Ильенковой. — М.: Юнити, 1997. — 300 с. 7. Сорокін М. Е. Фінансування малих інноваційних підприємств у перехідній економіці. Автореф. дис. ... канд. екон. наук. — К.: Інститут економіки НАН України, 2001. — 16 с. 8. Інноваційна діяльність в Харківській області // Зб. стат. ГУС у Харківській області. — Харків, 2004. 9. <http://www.ukraine-emb.elcat.kg/text/kharkiv.htm> 10. Писаревский И. М. К вопросу определения финансово-временных "полей" в системе ограниченный организационно-технологического проектирования строительства и реконструкции железных дорог // Вісник економіки транспорту і промисловості. — Харків: УкрДАЗТ. — 2004. — №8. — С. 132 – 138. 11. <http://www.vlasnasprava.info/>

Стаття надійшла до редакції  
15.11.2005 р.

УДК 656.132: 681.3

Козлюк І. О.

## ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ НА АВІАТРАНСПОРТНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

*In the article the peculiarities of information system management in the Ukrainian airtransport enterprises are considered. The problems of formation and development of the enterprises' information system are revealed. The prime measures for increasing the efficiency of information systems and their protection are offered.*

Рівень розвитку транспортної системи держави — одна з найважливіших ознак її технологічного прогресу й цивілізованості. Потреба у високорозвиненій транспортній системі ще більше підсилюється при інтеграції в європейську й світову економіки.

Транспортна система стає базисом для ефективного входження України у світове співтовариство й заняття в ньому місця, що відповідає рівню високорозвиненої держави.

Об'єктивні умови трансформаційних процесів у розвитку України обумовлюють її націленість на входження у світову економічну систему й, насамперед, на економічну інтеграцію із провідними західноєвропейськими державами. Цей процес, безумовно, приведе до зростання товарообмінних операцій між країнами, що співробітничать. Крім того, геостратегічне розташування України дозволяє їй бути вигідним мостом для транзитних перевезень товарів і пасажирів між державами Європи, Азії й Близького Сходу. Однією з визначальних систем, що забезпечують вантажні й пасажирські перевезення на території України, є транспортна система, до якої в ринкових умовах пред'являються високі вимоги відносно якості, регулярності й надійності транспортних зв'язків, схоронності вантажів і безпеки перевезення пасажирів, строків та вартості доставки. Відповідно до цього стан транспортних комунікацій України повинен відповідати вимогам європейської інтеграції.

Обсяги інформаційних потоків як внутрішнього, так і зовнішнього походження в організації постійно збільшуються у зв'язку з підвищенням загального рівня динамічності навколишнього бізнес-середовища та зростанням темпів розвитку науково-технічного прогресу [1]. При цьому роль інформації у діяльності підприємства зростає, внаслідок чого спеціалісти в галузі менеджменту навіть вводять нові терміни, наприклад, "інформаційна економіка", "інформаційна безпека" [2]. Об'єктивною потребою є автоматизація інформаційних процесів у сучасній організації і, як результат цього, наявність в організаційних структурах іноземних компаній служби інформаційних технологій.

На авіатранспортних підприємствах (АП) в Україні автоматизувались перш за все процеси обробки шляхових листів та нарахування заробітної плати, а також бухгалтерський облік матеріальних цінностей планування технічного обслуговування рухомого складу та інші. Аналіз практичного досвіду автоматизації управління на АП України свідчить про наявність характерної негативної риси — відсутність системності при формуванні та розвитку інформаційних систем (ІС).

В умовах жорсткого обмеження у фінансових ресурсах найвідчутливішими наслідком для підприємств стали зростання поточних витрат на експлуатацію ІС та невідповідність створеної системи новим актуальним практичним потребам.

Програми інформатизації, що розроблені і зараз впроваджуються в Україні, відрізняються повною безсистемністю й основною метою мають підвищення рівня інформатизації та комп'ютеризації українського суспільства. Це реально призводить до зростання об'ємів продажу комп'ютерної техніки та комп'ютерних комплектуючих закордонних виробників, але не дає майже ніякої переваги від підвищеного рівня інформатизації.

Підхід до інформатизації в проектах, що виконуються, в кращому випадку спрямований на організацію електронного документообігу та реалізацію окремих аспектів автоматизації без системної програми подальшого розвитку системи із використанням вже забутих на Заході технологій "вчорашнього дня", але найчастіше інформатизація закінчується закупівлею комп'ютерів і використанням їх як друкарських машинок.

На Заході цей етап вже минули, і дійшли висновку, що концепція електронного документообігу та програмного забезпечення колективної роботи — не єдині реальні потреби в інформатизації. Тому розпочато етап з розробки концепції управління знаннями, що передбачає не лише підтримку процесу колективного створення та організації знань, а й розподіл і розповсюдження знань. Для розробки цієї концепції корпораціями створено цілий Інститут управління знаннями (Institute for Knowledge Management), що проводить прикладні дослідження в галузі управління знаннями. Україна теж повинна вибрати цей перспективний шлях у інформатизації, налагодити зв'язки з цим інститутом, проводити власні дослідження в цій перспективній галузі.

Розробка програмного забезпечення взагалі відноситься до перспективного і високоризикного виду діяльності; іноземні виробники прагнуть заповнювати всі можливі ринки програмного забезпечення своїми продуктами вже зараз, тому що

якщо кінцевий користувач вже вивчив якийсь програмний пакет, то вірогідність того, що і в подальшому він буде змушений купувати нову версію саме цього ж продукту для мінімізації часу на навчання, складає дуже високий відсоток. З огляду на високий рівень комп'ютерного піратства (використання неліцензійованого програмного забезпечення) в Україні економічні втрати від захвату ринку іноземними компаніями не дуже великі, але ця ситуація не може тривати довго.

Майже монополіну роль на ринку програмного забезпечення в Україні займає продукція західних компаній, не дивлячись на те, що в країні кількість спеціалістів з інформаційних технологій високого класу значна, хоча певна кількість уже або виїхала за кордон і працює в тих самих компаніях, або працює на них же за вільним наймом через Internet.

Особливо насторожує ситуація з системним та офісним програмним забезпеченням, де майже повна монополія належить американській корпорації Microsoft, власник якої є найбагатшою людиною світу і має капітали більші за розміром від ВВП багатьох країн. Про кількість помилок у складі цієї системи ходять легенди, але корпорація як монополіст диктує свої умови: вона не несе відповідальності за втрату інформації при використанні її продукції — написано в ліцензійній угоді. І в той же час просить вислати повідомлення про виявлені помилки, використовуючи кінцевого користувача для тестування своєї продукції, яку вони купують за шаленими цінами. Але, крім ненавмисних помилок, у продукції фірми виявлені програмні закладки, які виконують функції, що не можуть бути класифіковані як ті, що потрібні кінцевому споживачу прямим чи непрямым чином. Вихідний код продукції корпорації є закритим, тому повністю гарантувати безпеку та надійність систем, побудованих на продукції корпорації, неможливо, тому що операційна система в сьогodнішніх комп'ютерних інформаційних системах є основою та невід'ємною складовою.

Стимулюючи та підтримуючи випуск вітчизняного програмного забезпечення, орієнтованого, в основному, на власного користувача, можна забезпечити ринок програмними продуктами власного виробництва, при цьому надаючи робочі місця вітчизняним фахівцям.

На сучасному етапі виробники прагнуть до все більшого спрощення роботи з персональним комп'ютером, що відкриває нові можливості для інтеграції комп'ютерів, засобів телекомунікацій, аудіо- та відеопристроїв, що призведе до перевороту в домашній електроніці. Виробники електроніки планують створення на базі ПК та цифрового телебачення нових інформаційних побутових пристроїв.

Ці технології несуть все більший комфорт, особливо при інтеграції їх у мережу. І якщо Україна не буде готова до освоєння цього ринку повною мірою, то її громадяни стануть клієнтами західних компаній, що призведе до економічного захвату інформаційного простору і збільшення у багато разів відтоку ресурсів. Західні компанії вкрай зацікавлені в захваті нашого інформаційного простору, адже кількість користувачів в Україні досягла 100 тис. чол. і постійно зростає.

Метою даної статті є розгляд особливості управління інформаційною системою на авіатранспортних підприємствах України, виявлення проблем формування та розвитку інформаційних систем підприємств.

Таким чином, для виправлення існуючого стану потрібно налагодити відповідним чином управління розвитком ІС АП з реалізацією відповідних функцій, процесів і задач управління. Базою одержання найсуттєвішого ефекту від використання інформаційних технологій є забезпечення можливості своєчасного отримання на кожному рівні управління необхідної достовірної та актуальної внутрішньої й зовнішньої інформації потрібного рівня деталізації.

Актуальною проблемою на сьогodнішній день є і захист ІС [3 – 5]. Належні служби підприємства (організації) виконують певні функції, які в сукупності характеризують процес створення та захисту інформаційної складової економічної безпеки. До таких належать:

1) збирання всіх видів інформації, що має відношення до діяльності того чи того суб'єкта господарювання (інформації щодо всіх видів ринків; інформації, що характеризує політичні

події й тенденції макроекономічного розвитку світової та національної економік; корисну науково-технічну інформацію);

2) аналіз одержуваної інформації з обов'язковим дотриманням загальноприйнятих принципів (систематизації, безперервності надходження, всебічного характеру аналітичних процесів) і методів (локальних із специфічних проблем, загальнокорпоративних) організації робіт;

3) прогнозування тенденцій розвитку науково-технологічних, економічних і політичних процесів на підприємстві (в організації), в країні та у світі стосовно конкретної сфери бізнесу (діяльності), а також показників, яких необхідно досягти суб'єкту господарювання (наприклад, фінансові прогнози, прогнози об'єктів виробництва й технологічного розвитку);

4) оцінка рівня економічної безпеки за всіма складовими та в цілому, розробка рекомендацій для підвищення цього рівня на конкретному суб'єкті господарювання;

5) інші види діяльності з розробки інформаційної складової економічної безпеки (зв'язок із громадськістю, формування сприятливого іміджу фірми, захист конфіденційної інформації).

Тому основна мета даної статті — запропонувати першочергові заходи для ефективності інформаційних систем підприємств.

На підприємство (в організацію) постійно надходять потоки інформації, що розрізняються за джерелами їхнього формування (виникнення). Потрібно виокремлювати:

відкриту офіційну інформацію; вірогідну нетаємну інформацію, одержану через неформальні контакти працівників фірми з носіями такої інформації; конфіденційну інформацію, одержану способом несанкціонованого доступу до неї.

Оперативна реалізація заходів з розробки та охорони інформаційної складової економічної безпеки здійснюється послідовним виконанням певного комплексу робіт, а саме:

1. Збирання різних видів необхідної інформації, що здійснюється через офіційні контакти з різноманітними джерелами відкритої інформації, неофіційні контакти з носіями закритої інформації, а також за допомогою спеціальних технічних засобів.

2. Обробка та систематизація одержаної інформації, що провадиться відповідною службою підприємства (організації) з метою упорядкування для наступного більш глибокого аналізу. Для цього створюються класифікатори інформації та дос'є, внутрішні бази даних і каталоги.

3. Аналіз одержаної інформації, що включає всебічну обробку одержаних даних з використанням різних технічних засобів і методів аналізу. У процесі здійснення аналітичних робіт виконуються прогнозні розрахунки за всіма аспектами інформаційної діяльності та можливими варіантами поведінки середовища бізнесу за допомогою різних методів моделювання.

4. Захист інформаційного середовища підприємства (організації), що традиційно охоплює:

заходи для захисту суб'єкта господарювання від промислового шпіонажу з боку конкурентів або інших юридичних і фізичних осіб;

технічний захист приміщень, транспорту, кореспонденції, переговорів, різної документації від несанкціонованого доступу заінтересованих юридичних і фізичних осіб до закритої інформації;

збирання інформації про потенційних ініціаторів промислового шпіонажу та проведення необхідних запобіжних дій з метою припинення таких спроб.

5. Зовнішня інформаційна діяльність, котру спрямовують на створення в очах громадськості сприятливого іміджу підприємства (організації) та протидію спробам завдати шкоди репутації даної фірми через поширення про неї хибної інформації.

З точки зору підвищення ефективності функціонування інформаційних систем українських АП найбільш актуальними завданнями в нинішній час є:

реалізація концепції стратегічного управління розвитком інформаційних систем організації на основі врахування цілей діяльності підприємства та сучасних тенденцій у розвитку технічних засобів і програмного забезпечення;

орієнтація в розвитку інформаційних систем на отримання ефекту від реалізації комунікаційних можливостей інформаційних технологій для забезпечення можливості своєчасного отримання

мання на кожному рівні управління необхідної достовірної та актуальної внутрішньої й зовнішньої інформації потрібного рівня деталізації;

забезпечення менеджерів усіх рівнів ефективним інструментарієм (програмним забезпеченням) для проведення багатостороннього аналізу інформації, а також відповідне підвищення кваліфікації користувачів;

змінам в інформаційній системі АП повинен передувати аналіз, переогляд порядку нових можливостей інформаційних технологій.

**Література:** 1. Гейтс Б. Бизнес со скоростью мысли. — М.: Изд. "ЭКСМО — Пресс", 2001. — 480 с. 2. Друкер П. Як забезпечити успіх у бізнесі: новаторство і підприємництво / Пер. з англ. В. С. Гуля. — К.: Україна, 1994. — 320 с. 3. Экономическая безопасность деятельности предприятия / Под ред. В. К. Сегалова. — М.: Финстатинформ, 1999. — 512 с. 4. Духов В. Е. Экономическая разведка и безопасность бизнеса. — К.: ИМСО МО Украины, 1997. — 175 с. 5. Хорошко В. О. Захист економічної інформації. — К.: НАУ, 2002. — 76 с.

Стаття надійшла до редакції  
01.11.2005 р.

УДК 338.48

Константинова К. В.

## ВПЛИВ ТУРИСТИЧНОЇ ІНДУСТРІЇ НА СВІТОВУ ЕКОНОМІКУ

*In the article tourism and hospitality industry and its influence on the economy of different countries of the world are explored. The positive tendencies tourism all over the world are analyzed. The main aim of the article is to show the possibilities of tourism in future and the influence of it on the national economy. It is necessary to analyze the main principles of development of this brunch of economy, taking into account the problems of development of tourism.*

Сучасна туристична індустрія — одна з найбільш швидко прогресуючих галузей світового господарства, що забезпечує десяту частину світового валового продукту.

У найближчі роки туризм може стати найбільш важливим сектором підприємницької діяльності. Туристичний бізнес приваблює підприємців невеликим стартовим капіталом, швидким терміном його окупності, постійним зростанням попиту на туристичні послуги, високим рівнем рентабельності [1].

На сьогоднішній день туризм став явищем, що увійшло в повсякденне життя майже третини населення планети. Більш того, на початку XXI століття туризм за обсягами доходу справедливо посів третє місце серед провідних галузей економіки. За результатами 2002 року туристична галузь утворила 12% світового внутрішнього продукту і поглинула більше 11% витрат споживачів.

Як показує аналіз останніх досліджень і публікацій з даної проблематики, можна стверджувати, що в багатьох країнах і регіонах туризм є основним джерелом прибутків [1 – 6]. За чисельністю працівників індустрія туризму також стала однією з найбільших у світі – в ній зайнято 260 млн. чол., тобто кожний 10-й працюючий. Надходження з туристичних подорожей у світовому масштабі становлять понад 500 млрд. доларів США щорічно. Найбільші прибутки отримують країни Західної Європи та США.

Згідно з прогнозами експертів Всесвітньої туристичної організації (ВТО) на початку XXI століття обсяги міжнародного туризму зростатимуть щороку в середньому на 4%. Хоча за 2002 рік кількість туристів досягла рекордної цифри — близько 700 млн. чол., збільшившись більш ніж на 7%. Очікується зростання туристичного руху у світі з 700 млн. туристів щорічно до 937 млн. у 2010 році, за рахунок чого передбачається збільшення доходів до 1 100 млрд. доларів США. Якщо ж до результатів міжнародного туризму додати ще й обсяги внутрішнього туризму, то показники зростуть принаймні вдвічі.

Туризм — вагоме джерело створення робочих місць, і, за прогнозами, впродовж наступних п'яти років у світі створюватиметься 2500 нових робочих місць щодня. Це одна з небагатьох галузей економіки, де залучення нових технологій не призводить до скорочення працюючого персоналу. Це має важливе значення, оскільки, поглинаючи більше робочої сили, туризм зменшує соціальну напругу в суспільстві. Крім того, світовий досвід показує, що індустрію туризму можна розвивати і в період економічних криз, що має важливе значення для країн Східної Європи. Витрати на створення одного робочого місця тут в 20 разів вищі, ніж в інших галузях господарства. Прикладом можуть бути такі країни, як Аргентина, Бразилія, Мексика, Єгипет, Туніс та ін. [6].

Розглядаючи підсумки 2001 року, ВТО відзначає, що найбільша кількість туристів відвідує Європу — 57,7%. Це й зрозуміло, бо в жодній іншій частині світу на досить невеликому просторі не знайти такого різноманіття ландшафтів, культури, історії та народів. Унікальний європейський туристичний продукт робить Європу визнаним лідером ринку у сфері туризму та подорожей.

Якщо проаналізувати діяльність туристичної сфери всіх країн світу впродовж останніх десяти років і визначити лідерів щодо залучення туристів у свою країну, розташувавши їх за місцями за підсумками роботи в 2000 році, то таблиця буде мати такий вигляд (табл. 1).

Таблиця 1

П'ятнадцять країн — лідерів за міжнародними туристичними прибутками

1990 р., місце	1995 р., місце	2000 р., місце	Країна	Прибуття, тис. осіб	2000/1999 рр., %
1	1	1	Франція	74 500	2
3	3	2	Іспанія	53 600	3,7
2	2	3	США	52 600	8,7
4	4	4	Італія	41 200	12,8
12	8	5	Китай	31 200	15,5
7	5	6	Великобританія	24 900	-1,9
17	18	7	Росія	22 800	23,2
10	11	8	Канада	20 400	4,9
8	7	9	Мексика	20 000	5
9	13	10	Німеччина	18 900	10,5
27	9	11	Польща	18 200	1,3
6	10	12	Австрія	17 800	2
5	6	13	Угорщина	15 600	8,1
19	16	14	Китай, Гонконг	13 100	15,3
13	16	15	Греція	12 500	2,8
Разом за 15 країнами				437 400	
Усього				698 300	7,4

Традиційними лідерами Старого Світу залишилися Франція, Іспанія, Італія. Значні темпи зростання демонструють США (8,7% у порівнянні з 1999 р.). Вийшов у лідери і Китай, який з 12-го місця в 1990 р. перемістився на 5-те в 2000 р. [3].

Таким чином, визначивши лідерів з приймання іноземних туристів, можна впевнено констатувати той факт, що саме в цих країнах найбільший вплив на економіку мала туристична індустрія. Надходження валюти у відсотках розподіляються так: в європейській країні — 62,4%, країни Північної Америки — 16,4%, Латинської Америки — 11,7%, африканські країни — 2,5%, Близький Схід — 2,5%, Азію та Австралію — 4,5%.

У багатьох країнах світу туризм є однією з найбільш пріоритетних галузей, внесок у валовий національний дохід яких складає 20 – 45%, а надходження від іноземного туризму є основним джерелом отримання валюти. Туристичний бізнес стимулює розвиток інших галузей господарства, таких, як будівництво, зв'язок, харчова промисловість, торгівля, виробництво товарів народного споживання та ін. Цей бізнес приваблює підприємців з багатьох причин: невеликі стартові інвестиції, зростаючий попит на туристичні послуги, високий рівень рентабельності та мінімальний термін окупності витрат [2].

Вплив туризму на економіку країни можна дослідити за допомогою оцінки прямого та побічного впливу. Оцінка економічного впливу туризму ґрунтується на витратах туристів. Тут важливо розглядати різні аспекти економіки, які відчувають на собі вплив витрат туристів. Розрахунок економічного впливу цих витрат проводиться за допомогою мультиплікатора. Оскільки місцеві підприємства залежать від інших підприємств-постачальників, будь-які зміни витрат туристів у туристичній місцевості приведуть до змін на виробничому рівні економіки, доходів, зайнятості.

Мультиплікатор туризму — це відношення змін одного з ключових економічних показників (виробництво, зайнятість, дохід) до змін витрат туристів. Це певний коефіцієнт, на який повинні множитись витрати туристів.

Розглядаючи туристичні витрати, побачимо, що основні з них, у першу чергу, йдуть на туристичні підприємства, які безпосередньо обслуговують туристів. Частина цих коштів виходить з економічного обігу на оплату імпорту товарів і послуг, які споживаються на місці перебування, і ці кошти в подальшому не відіграють ролі в економічній діяльності території. Решта грошей використовується на придбання місцевих товарів та послуг, покриття власних витрат на енергоносії, оплату праці, податків та інше. У кожному циклі витрат частина коштів накопичується, частина сплачується державі у вигляді податків і вони перестають обертатись в економіці тієї чи іншої території. 20 – 25% коштів витрачаються туристами в певній місцевості чи країні на додаткові послуги, сувеніри, транспорт та інше, з яких частина продовжує циркулювати в місцевій економіці, а решта переходить до держави та залишається у місцевих жителів у вигляді накопичень.

Економіка туризму безпосередньо пов'язана з багатьма секторами економіки різних галузей господарювання і тому для розрахунку мультиплікатора потрібна чимала база даних [4].

Визначимо головні причини, які спонукають туристів витрачати величезні кошти. Для того щоб розкрити їх і грамотно працювати на різноманітному туристичному ринку, потрібно, перш за все, знати характерні риси гостей з провідних країн світу.

Спробуємо дати відповідь на головні питання, використовуючи маркетингові дослідження, проведені ВТО в кінці ХХ століття.

Зроблено аналіз, що в 10 найбільш розвинених країнах світу головним мотивом для здійснення подорожі залишається відпочинок (табл. 2). Найбільшого значення цьому надають у тих країнах, які не мають теплого моря. Тут частка відпочинку серед інших поїздок складає 76 – 83%. По-іншому складаються справи в державах, що володіють чудовими пляжами та сприятливим кліматом. У цих країнах частка відпочинку за кордоном складає вже 62 – 73%. Більша кількість поїздок з метою бізнесу властива тим державам, в яких виїзд в інші країни займає скромніше місце: в США — 33%, Іспанії — 25%, Італії — 18%.

Таблиця 2

Цілі подорожей, %

Країна	Відпочинок	Бізнес	Інші цілі
Німеччина	80	11	9
Великобританія	76	15	9
Франція	64	12	24
Італія	73	18	9
Нідерланди	83	10	7
Бельгія	82	9	9
Іспанія	62	25	13
США	37	33	30
Канада	57	16	27

Не можна забувати, що а першокласних готелях великих міст головною фігурою залишається бізнесмен. У готелях курортних місць головна фігура — відпочиваючий (хоча серед них, звичайно, зустрічається чимало бізнесменів, проте мета їхнього перебування не бізнес, а відпочинок).

Можна проаналізувати, як розподіляються вподобання населення щодо засобів розміщення (табл. 3). Приблизно рівну прихильність до розміщення в готелях зберігають жителі майже всіх країн — у межах 52 — 62%. Однак є два винятки: 88% японців обирають готелі, а у голландців готель як засіб розміщення займає більш скромне місце — лише 38%, зате вони є лідерами у виборі кемпінгу (20%).

Таблиця 3

Прихильність до різноманітних видів розміщення, %

Країна	Готель	Безкоштовно у друзів	Власний будинок	Кемпінг	Інші види
Німеччина	57	18	13	7	5
Великобританія	52	19	18	2	9
Франція	54	22	4	4	16
Італія	56	21	8	7	8
Нідерланди	38	15	23	20	4
США	62	—	32	—	6
Японія	88	6	3	—	3

З року в рік зростає кількість туристів, які мають друге житло в інших країнах. Це необов'язково власний будинок, розкішна вілла, а можливо тільки скромна однокімнатна квартира в багатоквартирному будинку, так звана студія. Так чи інакше, відпочинок у власному будинку за межами рідної країни проводять 33% громадян США, 23% — Нідерландів, 18% — Великобританії. Ті, хто бідніший, обирають відпочинок у гостей у знайомих чи родичів. Таких міжнародних туристів набирається серед голландців до 15%, французів — до 22%.

Розподіл туристів за вибором засобів розміщення значною мірою пов'язаний з їхнім особистим статусом, матеріальним станом (табл. 4). У міжнародному туризмі зустрічаються люди з різним достатком. У туристичних потоках майже усіх країн переважають представники середнього класу: від 40% у Нідерландах до 59% в Італії. Люди з невисоким достатком займають значне місце в туристичному потоці Франції (36%) та Італії (31%). Серед туристів із Німеччини (43%), Нідерландів (41%), Великобританії (37%) провідне місце займають представники вищого класу, які пред'являють попит на найкомфортабельніші умови розміщення. Щоправда, багато з представників цього класу мають власні будинки.

Таблиця 4

Розподіл туристичного потоку за соціальним статусом, %

Країна	Люди з невисоким достатком	Середній клас	Вищий клас
Німеччина	12	45	43
Великобританія	12	51	37
Франція	36	32	32
Італія	31	59	10
Нідерланди	19	40	41

Також можна проаналізувати, як розподіляється туристичний потік за статтю та віком (табл. 5).

Таблиця 5

Розподіл туристичного потоку за статтю та віком, %

Країна	Частка жінок	15 – 29 років	30 – 44 років	45 – 59 років	60 років і більше
Німеччина	47	23	30	27	20
Великобританія	44	22	33	29	16
Франція	51	22	26	22	30
Італія	39	32	33	22	13
Нідерланди	45	25	32	27	16
Іспанія	40	—	—	—	—

Дані табл. 5 показують, що тільки у Франції спостерігається невелика перевага жінок у туристичному потоці. В інших країнах більшість туристичного потоку складають чоловіки, особливо в Італії — 61%. Звертає на себе увагу активність людей старшого віку, після 60 років, у Франції, де вони складають 30% потоку (для порівняння: в Італії 13%).

Сучасна практика ціноутворення в готельному бізнесі стимулює парні поїздки та спрямована проти мандрівників-одинаків. Справа в тому, що ціна за номер на одного і двох проживаючих у більшості іноземних готелів однакова. Це призводить до того, що турист, який подорожує один, сплачує значно більше, ніж сімейна пара.

Знаючи мету подорожей, прихильність до різноманітних видів розміщення, розподіл туристичних потоків за соціальним статусом, статтю та віком і ефективно використовуючи їх, можна спланувати фінансові потоки, які істотно вплинуть на економіку тієї чи іншої країни.

Отже, основною рушійною силою розвитку туризму залишаються економічні вигоди, які він надає. Так, туризм стимулює розвиток елементів інфраструктури — готелів, ресторанів, підприємств торгівлі тощо. Він зумовлює збільшення доходної частини бюджету за рахунок податків, що можуть бути прямими (плата за візу, митний збір) або непрямими (збільшення заробітної плати робітників спричиняє збільшення сум прибуткового податку, що сплачується ними в бюджет). Крім цього, як зазначалось вище, туризм має широкі можливості для залучення іноземної валюти і різного роду інвестицій.

Він сприяє диференціації економіки, утворюючи галузі, що обслуговують індустрію туризму, забезпечує зростання доходів населення та підвищення рівня добробуту нації.

Також вплив туризму на економічний розвиток виявляється у підвищенні ділової активності та розширенні виробництва товарів і послуг у результаті збільшення платоспроможного попиту за рахунок іноземних та місцевих екскурсантів.

Особливе місце відводиться туризму у створенні робочих місць і розв'язанні проблеми зайнятості. Кількість робочих місць щоденно збільшується, не вимагаючи при цьому великих витрат. Туризм охоплює багато секторів економіки і цим ускладнює визначення точної оцінки кількості працівників, зайнятих у сфері туризму. Крім того, вирішення проблеми реальної оцінки ускладнюється ще й специфічним характером праці (сезонність, робота за сумісництвом, тимчасова робота тощо). І все ж кількість зайнятих у туристичній сфері постійно зростає.

Важливе значення має вклад туризму в платіжний баланс країни, який виражається у вигляді різниці між витратами іноземних туристів у країні і витратами резидентів цієї ж країни за кордоном.

Таким чином, було визначено економічні функції туризму та їх вплив на економіку.

Але не менш важливі є соціальні функції туризму, особливо якщо розглядати туризм як форму розумового та фізичного виховання, що реалізується через гуманітарно-соціальні функції (оздоровча, спортивна, виховна та ін.).

Виходячи з цього, можна розглядати туризм і як популярну форму організації відпочинку, проведення дозвілля, пізнання рідного краю, навколишнього середовища, знайомство з історією, культурою і традиціями певної країни [5].

Отже, можна зробити висновок, що феноменальний успіх туризму зумовлений тим, що в його основі лежить задоволення постійних прагнень людства пізнати світ. Це пізнання через туризм уможливило підвищення в багатьох країнах життєвого рівня населення, розвиток транспорту, інформаційних та інших технологій, глобалізацію в цілому. Для багатьох туризм уже не розкіш, а природна необхідність.

Можна стверджувати, що основними завданнями економічної діяльності в галузі туризму є: створення туристичного продукту та надання туристичних послуг, удосконалення інфраструктури туризму, розвиток внутрішнього та іноземного туризму,

збільшення валютних надходжень до бюджету країн, задоволення різноманітних потреб населення.

**Література:** 1. Александрова А. Ю. Международный туризм. — М.: Б. и. 2001. — 352 с. 2. Гаврилишин И. П. Рекреационный рынок мира // Посредник. — 1995. — №40. — С. 14–16. 3. Кабушкин Н. И. Менеджмент туризма. — М.: Новое издание, 2001. — 320 с. 4. Квартальнов В. А. Стратегический менеджмент в туризме: современный опыт управления. — М.: Финансы и статистика, 2000. — 400 с. 5. Кифяк В. Ф. Организация туристической деятельности в Украине. — Чернівці: Книги-21ст., 2003. — 300 с. 6. Пузакова Е. П. Международный туристический бизнес. — М.: Б. и., 2001. — 380 с.

Стаття надійшла до редакції  
16.11.2005 р.

УДК 658.152

Громика Р. П.

## ЕКОНОМІКО-ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ ПРОЦЕСУ ІНВЕСТУВАННЯ В ОСНОВНИЙ КАПІТАЛ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ ХАРКІВСЬКОГО РЕГІОНУ

*In the article the general tendencies of fixed investment development at the industrial enterprises of region are considered. The results of economic activities and their influence upon the processes of capital renewals are analyzed. The sectoral differences in the formation of own resources on procurement the process of renovation as well as its connection with output are determined.*

За підсумками січня-травня 2005 року порівняно з відповідним періодом 2004 року обсяги промислового виробництва зросли на 6,2% [1], тоді як темп зростання промисловості за 2004 рік складав 12,5%. Між тим було відзначено, що на кінець минулого року темпи почали уповільнюватися, що і позначається на зростанні промисловості 2005 року. Лідером залишається машинобудування (11,2%), але це не може задовольнити стратегічні напрями розвитку економіки країни із урахуванням того, що в 2003 році зростання машинобудування становило 35,8% [2].

За даний період загальна вартість основного капіталу промислових підприємств не має тенденцій до зростання, а інвестиції в основний капітал відносно незначні. Це свідчить про відсутність інтенсивних змін в оновленні основних фондів на підприємствах і необхідності пошуку сучасних організаційно-економічних механізмів управління цим процесом.

Відповідно до Державної програми розвитку промисловості на 2003 – 2011 роки, схваленої Постановою Кабінету Міністрів України від 28 липня 2003 р. №1174 [3], поліпшилася інвестиційна привабливість промисловості. В загальному обсязі інвестицій в основний капітал частка промисловості збільшилася до 40,6 відсотків. Але в цьому документі відзначено необхідність запровадження нових підходів у проведенні політики капітальних видатків, впровадження якісно нових форм спільного інвестування.



Розроблені за останні роки вітчизняними вченими рекомендації [4 – 15] з організації процесів оновлення основних фондів, їх планування та фінансового забезпечення сприяли формуванню шляхів пошуку змін у забезпеченні інвестиційного процесу оновлення основного капіталу, але вони виявились ще недостатньо ефективними, тому що не було розглянуто і встановлено найбільш суттєві важелі впливу на цей процес.

Для формування підґрунтя прийняття інвестиційних рішень в організації інвестування в основний капітал необхідно проаналізувати наявні тенденції таких процесів у промисловості, зокрема на регіональному рівні, і виявити фактори впливу на них.

Актуальним є аналіз розподілу промислових підприємств за результативними показниками їх діяльності і встановлення впливу на цей процес інвестиційної політики.

Базою дослідження обрано загальну сукупність промислових підприємств (250) Харківського регіону, в якій представлені різні галузі. На рис. 1 подано розподіл підприємств за обсягом виробництва продукції. Для зменшення масштабу шкали базової осі її перетворено на логарифмічну.

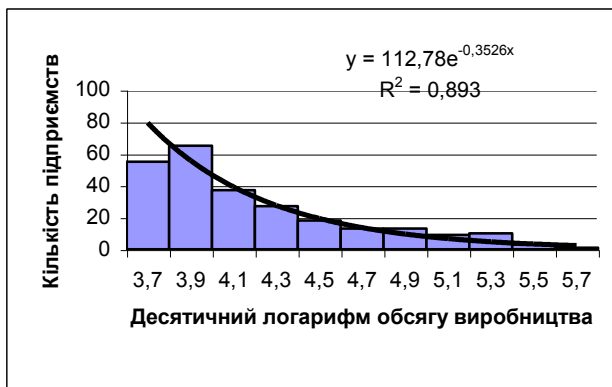


Рис. 1. Розподіл промислових підприємств Харківського регіону за обсягом виробництва (2003 рік)

Як видно з рис. 1, сукупність з 250 підприємств має експоненціальний закон з високим коефіцієнтом детермінації  $R^2 = 0,893$ . Це свідчить про наявність у промисловості більшості малих і середніх підприємств, які необхідно враховувати органам державного управління при формуванні промислової політики.

Враховуючи, що найбільші перетворення відбуваються в машинобудуванні і харчовій промисловості [2], автором було сформовано за цією ознакою сукупність 44 промислових підприємств машинобудування і харчової промисловості з різних класів розподілу за обсягом виробництва для виявлення тенденцій загальних змін на підприємствах відмінних за розміром, тому він більш наближений до рівномірного, що представлено на рис. 2.

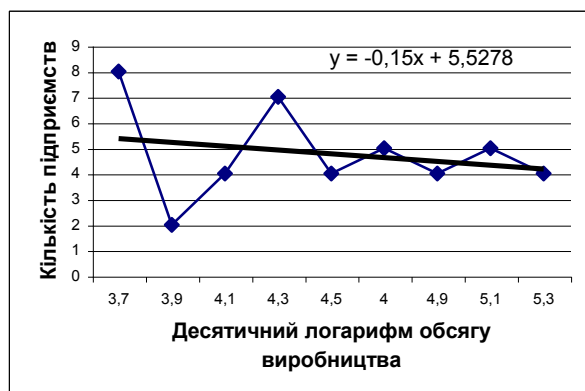


Рис. 2. Розподіл промислових підприємств за обсягом виробництва (вибіркова сукупність 44 підприємства)

За обсягом виробництва у вибірковій сукупності з 44 підприємств було виділено три рівні: до 1 000; від 1 000 до 10 000 та понад 10 000 тис. грн. Частка кожної групи підприємств у загальному обсязі вибірки визначена на рис. 3.

Підприємства були розділені за формою власності для виявлення додаткових відмінностей в їх діяльності. Оскільки значну частину (20 підприємств) склали відкриті акціонерні товариства (ВАТ), тому для дослідження впливу форми власності поряд із вибіркою з 44 підприємств окремо розглядалася сукупність із 20 відкритих акціонерних товариств.

Для оцінки результативності інвестиційної діяльності і встановлення впливу на цей процес різних факторів виконано аналіз оновлення основного капіталу.

Середня питома вага введених основних фондів від обсягу виробництва складає 53%, а середнє співвідношення інвестицій в основний капітал і обсягу виробництва — 7,74% за обраною сукупністю відкритих акціонерних товариств.

На рис. 4 та 5 подано залежність основних параметрів оновлення основних фондів, їх введення та інвестиції в основний капітал від обсягу виробництва.

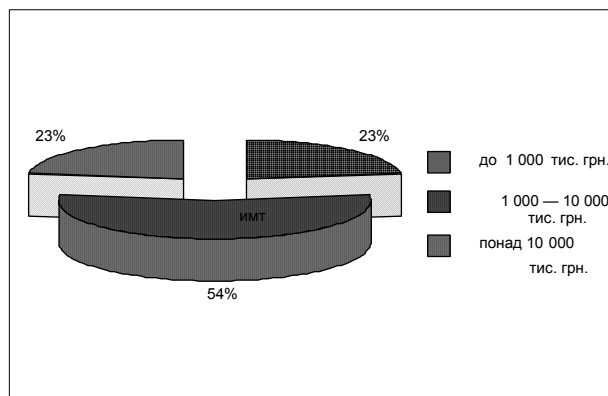


Рис. 3. Розподіл підприємств за обсягом виробництва у сукупності з 44 підприємств

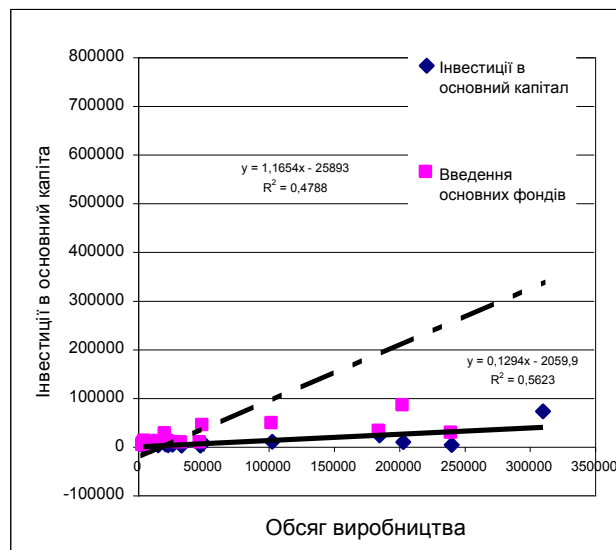
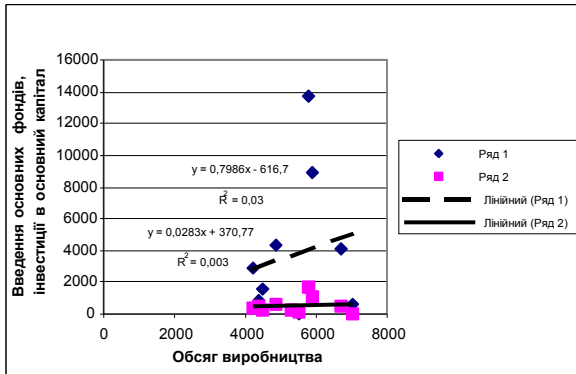


Рис. 4. Залежність обсягу інвестицій в основний капітал від обсягів виробництва в сукупності відкритих акціонерних товариств

Як видно з рис. 4, обсяги інвестицій і введення основних фондів мають певний зв'язок з обсягом виробництва, який більш тісний саме у обсягів інвестування. Враховуючи, що в структурі інве-

стицій в основний капітал превалюють власні кошти підприємств [3], то цим і пояснюється наявність впливу власних джерел інвестування на збільшення результатів виробництва.

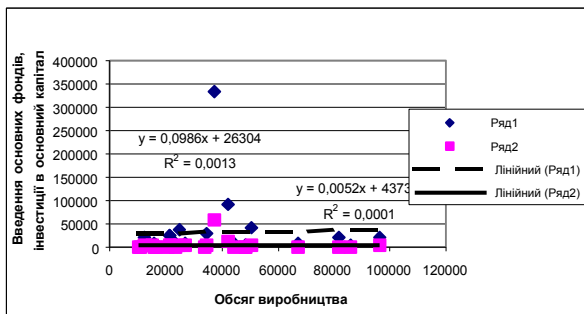
Для більш детального визначення впливу обсягів виробництва на показники оновлення основних фондів, зокрема інвестиції в основний капітал та введення основних фондів, сукупність 44 підприємств поділена за розміром виробництва на три групи: малі, середні та великі (рис. 5 – 7).



Умовні позначення:

- ◆ — інвестиції в основний капітал;
- — введення основних фондів

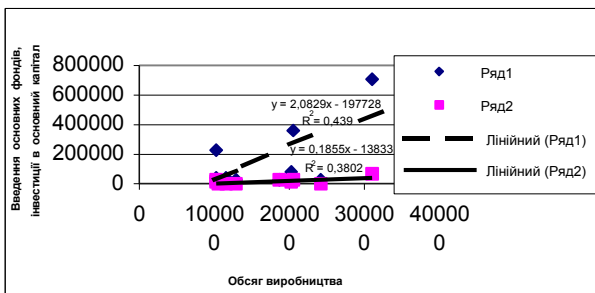
Рис. 5. Залежність показників оновлення основних фондів від обсягу виробництва для малих підприємств



Умовні позначення:

- ◆ — інвестиції в основний капітал;
- — введення основних фондів

Рис. 6. Залежність показників оновлення основних фондів від обсягу виробництва для середніх підприємств



Умовні позначення:

- ◆ — інвестиції в основний капітал;
- — введення основних фондів

Рис. 7. Залежність показників оновлення основних фондів від обсягу виробництва для великих підприємств

З рис. 5 – 7 видно, що вплив обсягу виробництва як на інвестиції в основний капітал, так і на введення в дію основних фондів суттєво змінюється із збільшенням обсягу виробництва.

Так, для малих підприємств (обсяг виробництва не перевищує 1 000 тис. грн.) інвестиції збільшуються із зростанням обсягу виробництва, між тим рівень цього збільшення не перевищує 3%, крім того, для цих підприємств введення основних фондів залишається без змін при збільшенні обсягу виробництва (рис. 5).

Для середніх підприємств (рис. 6) збільшення обсягу виробництва не впливає ні на обсяг інвестицій, ні на введення в дію основних фондів. Тільки для великих підприємств (рис. 7) збільшення обсягу виробництва супроводжується зростанням як обсягу інвестицій, так і введення в дію основних фондів. Отже, для підприємств, обсяг виробництва яких перевищує 100 000 тис. грн. збільшення обсягу виробництва обумовлює збільшення інвестицій на 43,9%, а збільшення введення в дію основних фондів — на 30%.

Відповідно до Програми розвитку промисловості [3] основним джерелом інвестування залишаються амортизаційні відрахування. За виділеною сукупністю промислових підприємств, які поділені на харчову промисловість і машинобудування, встановлено, що в сукупностях, виділених за цими ознаками, різні тенденції щодо зміни амортизаційних відрахувань. У харчовій промисловості вона зростає, тоді як в машинобудуванні майже не змінюється (табл. 1).

Таблиця 1

Динаміка зміни середніх значень прибутку та амортизаційних відрахувань для підприємств різних галузей промисловості

Роки		2002	2003	2004
Промислові підприємства	Прибуток, тис. грн.	8809,5	4411,67	11406,1
	Амортизація, тис. грн.	3771,29	3919,83	3989,36
машинобудування	Амортизаційні відрахування, %	42,81	88,83	34,97
	Промислові підприємства харчової промисловості	Прибуток, тис. грн.	4081,25	2711,17
	Амортизація, тис. грн.	1405,34	2219,11	2997,08
	Амортизаційні відрахування, %	34,43	81,59	62,26

Як видно з табл. 1, якщо визначити відсоток, який складають відрахування на амортизацію від прибутку, що підлягає оподаткуванню, то можна відзначити для машинобудування порівняно з харчовою промисловістю в 2004 році різні тенденції змін цього показника. Отже, порівняння промислових підприємств за галузевою ознакою свідчить про наявну різницю між ними.

Але для забезпечення сталого розвитку економісти вважають, що крім галузевої ознаки необхідно враховувати співвідношення розвитку промисловості та ринкової інфраструктури і їх синхронізувати [16].

Узагальненням впливу факторів на обсяги інвестування в основний капітал і їх зв'язку з основними результатами діяльності підприємств були присвячені наукові праці [6; 14], але аналіз статистичної звітності, навіть великої кількості підприємств, не дозволяє вирішити завдання з переходу управління основними фондами до управління вартістю підприємства [16].

Таким чином, загальна вартість основного капіталу промислових підприємств має повільні тенденції до зростання, а інвестиції в основний капітал відносно незначні, зокрема в машинобудуванні. Це свідчить про відсутність інтенсивних змін в оновленні основних фондів на підприємствах різних галузей, форм власності та різних розмірів. Тобто це загальна тенденція.

Для пошуку суттєвих важелів впливу на цей процес та формування підґрунтя прийняття інноваційних інвестиційних рішень в організації інвестування в основний капітал необхідно змінити концепцію пошуку оціночного критерію для більш ефективного визначення факторів впливу на інвестиційний процес.

Перспективою подальших розробок є аналіз фінансового стану підприємства, його зв'язок із показниками інвестування в основний капітал і формування напрямів найбільш дієвого управління процесом збільшення вартості промислових підприємств.

**Література:** 1. Економіка України за січень – травень 2005 року // Урядовий кур'єр. — 2005. — №117. — С. 1, 6, 2. Литвицький В. Промисловість — 2004: прискореного фінішу не відбулося // Урядовий кур'єр. — 2005. — №37. — С. 5, 3. Програма розвитку промисловості на 2003 – 2011 роки // www.rada.gov.ua 4. Відтворення основних і оборотних фондів / М. Герасимчук, В. Бурлака. — К.: Інститут економіки НАНУ, 2001. — 208 с. 5. Гавриленко В. А. Оцінка воспроизводства основних средств и их влияние на производительность труда / В. А. Гавриленко, Н. В. Кравчук // Економіка: проблеми теорії та практики: Зб. наук. пр. — Дніпропетровськ: ДНУ, 2002. — Вип. 126. — С. 118 – 129. 6. Губарева И. О. Совершенствование механизма обновления активной части основных фондов: Автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.06.01 / Харьк. гос. экон. ун-т. — Харьков, 2000. — 18 с. 7. Лихачева Н. В. Ускорение обновления активной части основных производственных фондов в условиях активизации и интенсификации инвестиционной деятельности предприятий // Економіка промисловості. — 2004. — №2. — С. 73 – 80. 8. Логинов В. Обновление основного капитала // Экономист. — 2002. — №3. — С. 3 – 10. 9. Никитенко І. М. Економіко-організаційні аспекти процесу оновлення основних фондів машинобудівних підприємств Хмельницької області в сучасних умовах // Вісник Технологічного університету Поділля: Економічні науки. — 2004. — №6. — С. 140 – 144. 10. Овод Л. В. Проблеми визначення прогнозованого строку корисного використання основних засобів підприємства // Вісник Технологічного університету Поділля: Економічні науки. — 2004. — №6. — С. 170 – 174. 11. Осипов П. В. К вопросу об экономической эффективности использования и воспроизводства основных производственных фондов // Економіка: проблеми теорії та практики: Збір. наук. праць. — Дніпропетровськ: ДНУ, 2001. — Вип. 98. — С. 85 – 92. 12. Спаский І. Д. Методологічний підхід до дослідження відтворення основного капіталу сфери комунікацій // Вісник соціально-економічних досліджень: Зб. наук. праць. — Одеса: Одеськ. держ. економ. унів. — 2004. — Вип. 16. — С. 286 – 292. 13. Танасюк І. М. Формування стратегії оновлення основних промислово-виробничих фондів на підприємствах // Вісник соціально-економічних досліджень. — Одеса: Одеськ. держ. економ. унів. — 1998. — Вип. 2. — С. 193 – 198. 14. Танасюк І. М. Планування відтворення основних промислово-виробничих фондів на машинобудівних підприємствах: Автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.096.01 / Одеськ. держ. экон. ун-т. — Одеса: Одеськ. держ. економ. унів. — 1998. — 19 с. 15. Цыбулька Т. Л. Рынок и система показателей эффективности воспроизводства основных производственных фондов // Менеджер. — 1999. — №3. — С. 52 – 56. 16. Зверяков М. І. Інвестиційне забезпечення сталого економічного розвитку // Вісник соціально-економічних досліджень: Зб. наук. праць. — Одеса: Одеськ. держ. економ. унів. — 2004. — Вип. 16. — С. 7 – 14.

Стаття надійшла до редакції  
26.09.2005 р.

УДК 658.3

Москаленко Н. О.

## УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ПІДПРИЄМСТВА

*In the article the components of labour potential management which would be promotable to supply the longterm competitive advantages of the enterprises are determined and grounded.*

За сучасних умов господарювання в конкурентному середовищі акценти керівництва зміщуються від управління капіталом і технологіями до управління людьми. Людський фактор стає основним в діяльності організації та дає їй можливість забезпе-

чити довгострокові конкурентні переваги. Це обумовлює кардинальні зміни в сприйнятті цього виду ресурсу, змінюються завдання та функції кадрової роботи, підвищується статус робітників кадрової служби, особливого значення набуває стратегічний підхід до управління персоналом. Дослідженню цих питань присвячують свої праці І. Ансофф, В. Маслов, Є. Маслов, Н. Масленікова, В. Савченко та інші науковці. Особливого значення набуває підвищення ефективності управління наявним трудовим потенціалом підприємства.

Все ширше працівники залучаються до процесу вирішення проблем організації, керівники прагнуть вирішувати питання разом з підлеглими. Вище цінуються ті з них, хто ініціативний, активний, та, головне, чії цілі та дії співпадають з інтересами підприємства. Люди є найціннішими активами компанії і вирають ті з них, хто володіє постійним, творчим та відданим персоналом. За цих умов існуюча на вітчизняних підприємствах система управління персоналом має певні недоліки, серед яких виділяють такі: слабка орієнтація на формування іміджу працівників підприємства; відсутність комплексного підходу до управління персоналом (функцій набору, оцінки, винагороди та розвитку працівників); недостатнє залучення лінійних керівників та співробітників у розробку та реалізацію концепції управління; ігнорування змін в ціннісних орієнтаціях людей, безучасне відношення до цілей діяльності різних груп та засобам їх досягнення [1].

Ці недоліки в системі управління персоналом ведуть до того, що працівники не відчувають зацікавленості та відчуття причетності до успіхів або невдач організації.

Питання управління персоналом, зокрема трудовим потенціалом підприємства, потребують подальшого розвитку. Метою даної статті є визначення та обґрунтування складових управління трудовим потенціалом, які б сприяли забезпеченню довгострокових конкурентних переваг підприємства.

Конкурентоспроможність сучасних підприємств повною мірою залежить від працівників, які мають певні професійні знання, навички та можуть їх використовувати в трудовому процесі. Особливістю даного виду ресурсу є здатність удосконалювати власні здібності та суттєво підвищувати ефективність трудової діяльності. Невичерпані можливості, що можуть бути використані при певних обставинах, характеризуються поняттям "потенціал". В поняття "трудоий потенціал" сьогодні включають "граничну величину можливої участі працівників у виробництві..." [2, с. 24], "сукупність фізичних та духовних здібностей людей..." [3, с. 63], "існуючі сьогодні та передбачувані трудові можливості..." [4, с. 197], "працівників організації з фактично досягнутими рівнями освіти, професійної підготовки, здібностями, інтересами, мотиваціями... та ін." [5, с. 29], "сукупну трудову дієспроможність колективу, ресурсні можливості в галузі праці облікового складу підприємства..." [6, с. 94].

При визначенні трудового потенціалу підприємства необхідно підкреслити, що його реалізація повинна бути спрямована на досягнення цілей підприємства. Тобто, *трудоий потенціал підприємства* — це працівники з певними знаннями, вміннями, творчими силами та їх здатність до розвитку цих вмінь із метою їх ефективного використання в інтересах підприємства. За сучасних умов успіх підприємства визначають висококваліфіковані кадри та керівники з високим рівнем мотивації на відновлення своїх професійних якостей. Труднощі управління трудовим потенціалом пов'язані з тим, що необхідно враховувати потенціал кожного працівника підприємства.

Не завжди наявний трудовий потенціал відповідає потребам підприємства в конкурентоспроможному персоналі. Найчастіше причина цьому — обмежені фінансові і матеріальні ресурси. Успішні підприємства мають можливість орієнтуватися на збереження та розвиток потенціалу кожного працівника, створювати відповідні умови шляхом навчання, перепідготовки, підвищення кваліфікації, просування у службовій діяльності, професійної та соціально-психологічної адаптації до організаційних змін тощо. Для цього можна організувати корпоративних тренерів, відділи корпоративного навчання або корпоративні навчальні центри. Це вже ввійшло в практику українських підприємств.

Організації, що навчаються, базуються на внутрішньоорганізаційній системі безперервного навчання, основними складовими якої є:

1. Фундаментальна підготовка, тобто підтримка необхідного професійного рівня персоналу, ознайомлення його із сучасними досягненнями в науці й техніці.
2. Випереджаюче навчання, що передбачає забезпечення необхідними для роботи в нових умовах знаннями, навичками й вміннями.
3. Формування оптимального психологічного клімату, взаєморозуміння і співробітництво в нових умовах.
4. Перенавчання категорій працівників, що вивільняються в результаті реорганізації [7].

Організація навчання персоналу є основою в системі розвитку персоналу підприємства і повинна бути орієнтована на розвиток вмінь, оволодіння новими навичками та, головне, їх застосування в умовах організаційних змін. Поряд з навчанням серед факторів, що визначають ефективність управління трудовим потенціалом, є забезпечення постійного робочого місця працівникові в організації, відповідної оплати праці, організаційної атмосфери, що сприяє творчій і самостійній праці та іншій. Тому обов'язковими складовими механізму управління трудовим потенціалом є (рисунок):

- тривалість трудових відносин між працівником та підприємством і механізм оплати праці;
- мотиваційний механізм, побудований на узгодженні інтересів співробітників підприємства;
- система морально-етичних цінностей і норм ділових взаємин на підприємстві;
- когнітивні механізми підприємства.

Довгострокові трудові відносини між працівником і підприємством сприяють розвитку трудового потенціалу і тісно пов'язані з інвестиціями в людські ресурси (навчання, розвиток соціальної сфери). Якщо організація й зайняті в ній працівники не можуть розраховувати на продовження взаємних відносин, то в них не існує відчутних стимулів для здійснення дорогих інвестицій у придбання знань, навичок, специфічних для даного підприємства. При такій системі підприємство сприяє професійному розвитку та благополуччю тих працівників, хто працює ефективно.



Рис. Складові механізми управління трудовим потенціалом підприємства

Найдійовіший інструмент стимулювання працівників — це гроші. Поряд із преміями можуть пропонуватися більш високі оклади або володіння акціями. Разом з тим, мотиваційний механізм повинен включати й матеріальну винагороду й можливість навчання, особистого й професійного розвитку, самостійність і моральне заохочення; і формуватися за умови, що зусилля й внесок працівника будуть тим вище й ефективніше, якщо він буде почувати, що підвищення ефективності діяльності підприємства сприяє задоволенню його інтересів.

Система морально-етичних цінностей і норм ділових взаємин становлять основу культури організації та формує основні риси сформованого на даному підприємстві характеру взаємин між суб'єктами внутрішньоорганізаційних відносин. Культура є не тільки засобом управління, а й визначає конкурентні переваги підприємства. В умовах сильної організаційної культури індивідууми й команди контролюють себе самі. Це не тільки веде до високої ефективності їх роботи, а й сприяє чіткому функціонуванню організації, зменшує кількість конфліктів та непорозумінь.

Організаційна культура є основою формування когнітивних механізмів — механізмів колективного відбору, сприйняття й інтерпретації інформації про зовнішнє та внутрішнє середовище підприємства, а також переробки цієї інформації для екстракції та зберігання знань. У результаті функціонування когнітивних механізмів виникає своєрідна база знань, зосереджена в організації, але розподілена між окремими особами, групами й колективами. Формування та ефективність когнітивних механізмів визначається характеристиками мислення індивідуумів (працівників, менеджерів, акціонерів), їхніми здібностями до аналізу і оцінки, навчання та запам'ятовуванню [3].

Таким чином, у статті запропоновано посилити управління трудовим потенціалом за рахунок розвитку внутрішньоорганізаційної системи навчання, тривалих трудових відносин між працівником та підприємством і механізмів оплати праці, узгодження інтересів співробітників підприємства, організаційної культури та когнітивних механізмів підприємства. Всі складові механізми доповнюють один одного і разом створюють відповідні умови для розвитку й ефективного використання трудового потенціалу підприємства.

**Література:** 1. Маслов В. О стратегическом управлении персоналом // Проблемы теории и практики управления. — 2002. — №5. — С. 99 — 105. 2. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учеб. пособ. — К.: Кондор, 2003. — 464 с. 3. Отенко И. П. Методологические основы управления потенциалом предприятия. Научное издание. — Харьков: Изд. ХНЭУ, 2004. — 216 с. 4. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посібн. / О. С. Федонін, І. М. Репіна, О. І. Олексюк. — К.: КНЕУ, 2003. — 316 с. 5. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу підприємства. Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2002. — 350 с. 6. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия: Учеб. пособ. / Под ред. П. В. Шеметова. — М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2003. — 312 с. 7. Реформирование и реструктуризация предприятий: методика и опыт / В. Н. Тренев, В. А. Ириков, С. В. Ильдеменов, С. В. Леонтьев, В. Г. Балашов. — М.: Изд. ПРИОР, 1998. — 320 с.

Стаття надійшла до редакції 27.09.2005 р.

УДК 658.12

Гриньова В. М.  
Ястремська О. М.

## ЗНАЧЕННЯ БРЕНДА ПІДПРИЄМСТВА В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

*In the article the question of using the enterprise brand in staff management, its functions, tendencies of its using in Ukraine are considered. It is offered to use and real and virtual brands.*

У сучасних умовах структурно-інноваційних перетворень в Україні одним з головних завдань, що постають перед підприємствами, є забезпечення ефективного управління персоналом як умови прибирання й підтримки сталих темпів розвитку.

Успішність вирішення цієї проблеми уможливується постійним оновленням інформації про ситуацію на ринку праці, очікування, інтереси, потреби, дії персоналу, пошуком нових методів, підходів, інструментів менеджменту, а не їх абсолютизацією згідно із зарубіжним досвідом. Для того щоб підприємство працювало ефективно, йому необхідно стати привабливим як для персоналу, так і для суб'єктів ринку праці, які становлять резерв робочої сили. Відповідно до сучасної тенденції інформатизації, одним з успішних напрямків цього процесу є організація та підтримка постійних зв'язків із потенційними і реальними трудовими ресурсами. У сучасних умовах існування постійного контакту підприємства з трудовими ресурсами є визначальною умовою набуття ним конкурентних переваг. Для того щоб створювати і підтримувати постійні контакти з трудовими ресурсами у внутрішньому та зовнішньому середовищі, підприємство повинно здійснювати чітке позиціонування свого бренду.

Дослідженню брендів, їх сутності, особливостей, умов застосування для активізації бізнес-процесів приділяється достатня увага. Так, можливо відзначити роботи таких вітчизняних і зарубіжних вчених, що досліджують проблеми брендінгу, як П. Дойль [1], Ф. Котлер, Г. Армстронг [2], Г. Михайлец [3], Н. Моисеева [4], О. В. Пашенко [5], П. Смит, К. Бэрри, А. Пулфорд [6], А. С. Филюрин [7], Я. Эллууд [8] та ін. Але процеси використання і підтримки брендів в основному розглядаються з позицій їх створення щодо продукції та самих підприємств з метою активізації дій споживачів і партнерів по бізнесу, в той час як використання брендів у процесі управління персоналом досліджено недостатньо. Тому метою даної статті є представлення пропозицій авторів щодо значення брендів у контексті менеджменту персоналу суб'єктів господарювання.

Важливим питанням є точне визначення категорії "бренд". Так, на думку Американської асоціації маркетингу, бренд — це назва, поняття, знак, символ, дизайн товару або їх комбінація, що використовуються для його ідентифікації, відмінностей від товарів і послуг конкурентів [9]. Але на сьогодні наведене визначення активно критикується як застаріле і занадто вузьке. П. Доль уточнює визначення бренду і підкреслює, що успішний бренд є не що інше, як сукупність продукту, що задовольняє функціональні потреби споживачів, і додаткові цінності, які приносять власне самим імам продукту та дають споживачу почуття переваги над конкуруючими продуктами [1]. Ф. Котлер та Г. Армстронг [2] наводять сформульоване засновником теорії брендінгу Д. Огілві визначення бренду як невідчутної суми якостей продукту: його імені, упаковки, ціни, історії, засобу рекламування, сполучення вражень, які він викликає у споживачів, результату досвіду його використання. Наведене визначення є комплексним, має об'єктивно-суб'єктивну основу, тому слабо формалізується і знаходиться у стадії становлення та розвитку. Російські вчені, наприклад Н. Моисеева [4, с. 95], також визначають бренд як слово, вираз, знак, символ, дизайнерське рішення або їх комбінація, що використовуються з метою позначення товару або послуг і відокремлення від конкурентів. Бренд має відмінності від торгової марки, оскільки він виробляється не на виробництві, а в уяві користувача та є базовим поняттям інформаційної взаємодії підприємства із зовнішнім середовищем (у межах даної статті — з персоналом). Таким чином, торгова марка і бренд не є синонімами, перша є базовою складовою другого.

Бренд потрібно використовувати з метою здійснення впливу на певну особу, персонал, а також потенційні трудові ресурси в процесі прийняття рішення про необхідність виконання ними певних дій, коли ірраціональне має переваги раціональне. Таким чином, брендінг як процес управління має на меті формування стилю поведінки підприємства, який повинен з часом перетворитися на його імідж або репутацію. Тобто дієвий бренд доцільно вважати одночасно умовою, об'єктом і ресурсом підприємства як у кризових ситуаціях, так і в повсякденні.

Варто зазначити, що брендінг відрізняється від маркетингу наступним: системністю підходу (від створення товарного знака до образу, стійких вражень про об'єкт); об'єктом (для маркетингу це товар, а для брендінгу — торгова марка); метою (для брендінгу — боротьба за свідомість персоналу, споживачів, парт-

нерів, що проходить як у раціональній, так і в емоційній площині, для маркетингу — боротьба за розширення ринку збуту, що має раціональне підґрунтя). Оскільки в середньому одна особа може запам'ятати близько чотирьох марок, сучасна боротьба точиться за свідомість менеджерів, працівників, партнерів, споживачів [5], тобто брендінг знаходиться на стику маркетингу й реклами [6].

Найважливішим аргументом необхідності використання концепції брендінгу не тільки на споживчих ринках, а й в управлінні персоналом та бізнес-процесах взагалі є присутність в українському економічному просторі іноземних суб'єктів господарювання, які, використовуючи брендінг, вдало створюють стійкі переваги для свого бізнесу в свідомості реальних і потенційних трудових ресурсів. Саме цей факт підтверджує існування об'єктивної необхідності й актуальності адаптації концепції брендінгу до українських реалій з метою підвищення ефективності його застосування в менеджменті персоналу.

Проведені дослідження дозволили виявити тенденції становлення та розвитку брендінгу на ринку України, основними з яких є наступні [8]:

- рівень розпізнавання брендів незначний, але зростаючий; достатньо швидко з'являються нові бренди, тому у свідомості споживачів і менеджерів вони не встигають сформувати лояльне ставлення;

- у свідомості споживачів і суб'єктів підприємництва бренду належать в основному такі атрибути, як країна, торгова марка, упаковка;

- для формування бренду використовується масована реклама;

- мова позиціонування бренду часто є незвичною для користувачів та представників бізнесу, що свідчить про низький рівень рекламної культури та адаптованість іноземних рекламних пропозицій.

Аналіз наведених тенденцій дозволяє стверджувати про можливість формування, швидкого створення та успішного використання нових брендів, що повинно бути притаманно не тільки виробничій і збутовій діяльності, але й такій важливій сфері використання брендів, як управління персоналом, де він має можливість виконувати функцію залучення (приваблення) потенційних трудових ресурсів та підвищення мотивації праці реальних, що підвищить ефективність діяльності підприємства в цілому в довгостроковій перспективі.

Процес формування бренду характеризується ризикованістю, але адекватний існуючим і прогнозним потребам трудових ресурсів останній може трансформуватися в дієвий стимул мотивації з моменту своєї появи, що є особливо важливим для підприємства. Необхідно зазначити, що в цьому разі створюється не просто бренд, а додаткові можливості для підприємства, наприклад, у підвищенні продуктивності праці, усталеності трудового колективу.

Для того щоб визначити, чи є дієвим бренд в управлінні персоналом, доцільно скористатися методом SWOT-аналізу за наступними напрямками дослідження:

- якості трудового життя на підприємстві;
- невичерпаних можливостей у поточному стані бренду з позицій нових засобів впливу на персонал;
- сприйняття існуючого бренду персоналом щодо його можливостей відповідати новим тенденціям зміни в множині очікувань останнього.

Якщо в результаті побудови матриці стратегічного балансу за означеними напрямками буде виявлено більше можливостей бренду, ніж загроз, його доцільно використовувати без змін і оновлення. У протилежному разі бренд необхідно реанімувати. Проведені дослідження довели, що в якості найбільш поширених способів реанімації доцільно застосувати наступні:

- використання нових методів впливу на персонал щодо матеріальної та моральної мотивації;
- зміни в організації праці певних категорій працівників;
- запровадження реальних інновацій у процес праці на певних ланцюгах бізнес-процесу;
- зміна ринкового спрямування інформаційних повідомлень про вільні робочі місця;

удосконалення або заміна логотипу, уніформи, спецодягу; удосконалення в роботі з підвищення кваліфікації, навчання новим професіям;

упровадження програм кар'єрного зростання;

розробка програм інформаційного впливу на трудові ресурси згідно зі змінами їх поглядів, уподобань, стереотипів, базуючись на їх активних потребах;

реорганізація організаційної структури підприємства і запровадження нових технологій менеджменту;

розробка нових програм соціальної політики підприємства у внутрішньому і зовнішньому середовищі.

У процесі реанімації бренду важливу роль повинна відіграти його система суббрендів, яка візьме на себе певну міру ризику в разі невдачі або успіху в разі перемоги, тому що бренд буде знаходитися на периферії процесу змін, підтримуючи ринковий статус підприємства або відсторонюючись від нього, що є особливо важливим у процесі роботи на ринку праці, тобто з потенційними трудовими ресурсами.

Для того щоб бренд підприємства в процесі управління персоналом досягав мети – створення додаткових можливостей у напрямку використання трудових ресурсів, вимогами до його сутності повинні бути наступні:

розумілість для аудиторії впливу завдяки легкому сприйняттю цінностей, що відображають потреби та потенційні й очікувані вигоди, відмінність платформи бренду від існуючих і легкість її впізнання;

точність, тобто простота брендівих повідомлень, значущість і персоналізованість, що дозволить досягти унікального позиціонування підприємства;

збалансованість впливу надбудови бренду, тобто раціональних (економічних) та емоційних вигід від роботи на даному підприємстві або співпраці з ним завдяки застосуванню дієвих стратегій використання бренду згідно з особливостями інформаційної взаємодії підприємства із зовнішнім оточенням;

конкурентність, що полягає в обґрунтованому позиціонуванні, унікальності, ціннісній орієнтації, важкості імітації, юридичній захищеності на існуючих і потенційних ринках, гнучкості до змін у потребах аудиторії впливу.

Основними функціями бренду в процесі управління персоналом повинні бути наступні:

страхування, тобто зниження економічного ризику, оскільки використання бренду впливає на формування й підтримку сприятливого іміджу підприємства і сприяє залученню до співпраці з ним фахівців високої кваліфікації та осіб з позитивною бізнесовою репутацією (як партнерів);

комунікативність, тобто двостороннє інформування внутрішнього і зовнішнього середовища підприємства про його переваги, найсуттєвіші характеристики, можливості, тобто компетентність, наміри, очікування щодо персоналу, та отримання зворотної інформації від суб'єктів середовища про їх реакцію на повідомлення, а також здійснення необхідності одностороннього впливу (в разі необхідності) з метою активного позиціонування підприємства. Важливо, щоб такі комунікативні зв'язки були встановлені не лише з безпосереднім, близьким оточенням на ринку праці, але й з опосередкованим, віддаленим, тобто з різноманітними представниками зовнішнього середовища з метою встановлення довготермінових зв'язків, які дозволять мінімізувати витрати у стратегічному періоді в разі виникнення необхідності додаткового залучення трудових ресурсів;

стимулювання реальних трудових ресурсів до підвищення продуктивності праці та її якості, а потенційних – до співпраці в напрямку започаткування трудових відносин на основі доведення існуючих та майбутніх переваг у процесі спільної роботи.

Представлені функції бренду, що конкретизовані та адаптовані до процесу управління персоналом, доповнюють одна одну й у сукупності перетворюють бренд підприємства на важливий і пріоритетний ресурс, грамотне використання якого дозволить суб'єкту господарювання підвищити ефективність функціонування, зайняти провідні позиції на ринку, забезпечити залучення трудових ресурсів на вигідних умовах в разі необхідності й підтримувати дієві та корисні зв'язки з адміністрацією, бізнес-елітою та споживачами.

У зв'язку з розвитком і впровадженням новітніх інформаційних технологій, поступовими спробами побудови постіндустріального суспільства в Україні, бренди доцільно використовувати як у реальному виді, так і у віртуальному, створюючи бренд-сайти, які можуть відрізнитися за рівнем прогресивності технологій побудови, персоналізації повідомлень, соціалізації користувачів. Важливо, щоб підприємство не віддавало перевагу якомусь одному виду бренду, а застосовувало їх у комплексі, розширюючи аудиторію впливу й інформаційної взаємодії, забезпечуючи собі тим самим усталеність зростання позитивного іміджу та репутації [10]. Переваги використання віртуальних брендів, тобто бренд-сайтів, полягають у:

відносній дешевині в порівнянні з реальними;

високому індексу корисної дії;

значній контрольованості в реальному часі за рахунок контролю креативності та помилок у плануванні, які виявляються при застосуванні традиційних засобів із значною затримкою;

можливості швидкого репозиціонування бренду згідно з очікуваннями ринку праці та персоналу;

інтерактивності на основі застосування програмних продуктів, що дозволяють змінювати повідомлення про підприємство в залежності від особливостей аудиторії впливу, таких, наприклад, як гендерні характеристики, фінансові можливості, очікування, активні потреби;

контекстності з урахуванням семантичної активності;

мобільності у використанні електронних "майданчиків" для інформаційних.

Можливо поставити у залежність розмір підприємства з видами е-комунікацій. Великим підприємствам доцільно використовувати широкомасштабні е-комунікації, середнім – крапкові з використанням Internet-повідомлень, малим – електронну пошту розсилку. Але проведені в Україні дослідження довели, що просування е-комунікацій здійснюється дуже повільно: підприємства не звертаються до професіоналів для їх створення, а онлайн-програмісти діють розрізнено, тому сегмент е-комунікацій росте повільно.

Функціями бренд-сайтів у процесі управління персоналом є наступні:

передача інформації про здобутки і можливості підприємства для цільової аудиторії впливу;

підтримка зв'язків з громадськістю на основі проведення електронних PR-акцій;

інформаційний вплив на цільову аудиторію ринку праці на основі домінування на створеному каналі;

дослідження ринку праці;

передача довідкової інформації про підприємство за допомогою користувачів сайта.

Підходи до створення, розвитку й управління брендами повинні відображувати нові (віртуальні) моделі бізнесу на найбільш значущих для підприємства сегментах ринку праці та у вагомих напрямках і ефективно сполучати їх з традиційними (реальними), що забезпечити максимальні вигоди при мінімальних ризиках розвитку бізнесу. З метою досягнення оптимальних рівнів задоволення потреб користувачів брендів підприємствам необхідно використовувати високі інформаційні технології та спиратися на культурні й соціальні, тобто вторинні, потреби трудових ресурсів, узгоджуючи їх з первинними, що доцільно досягти сполученням раціональних і емоціональних вигід. Важливою складовою успіху брендінгу є можливість використання та налагоджування прямих індивідуальних контактів, що гарантують високий рівень задоволення як емоціональних, так і раціональних потреб.

Стратегії розвитку сучасних бренд-сайтів доцільно будувати з урахуванням трьох складових: рівня прогресивності технологій (прості або високі), деталізації повідомлень (уніфіковані або персоналізовані) та їх спрямованості на простий обмін інформацією або соціальні взаємодії і структурованість (слабку або жорстку). Тактика розвитку бренд-сайтів повинна враховувати такі їх переважні риси, як проактивність, інтерактивність, персональні комунікації, проста навігація та зворотний зв'язок.

Важливим завданням брендів у процесі управління персоналом є формування довіри на основі семантичної активності

з метою налагоджування дієвих взаємозв'язків підприємства із зовнішнім середовищем, тобто потенційними трудовими ресурсами, та внутрішнім – персоналом.

Таким чином, можливо зробити висновок про важливість використання брендів підприємствами в процесі управління персоналом, що створить додаткові можливості як для підвищення продуктивності праці, так і для зменшення витрат на набір, відбір і адаптацію трудових ресурсів у разі виникнення необхідності їх додаткового залучення. Результати проведеного дослідження є підґрунтям для подальших розвідок у напрямку використання віртуальних брендів для підвищення умотиваності персоналу підприємств.

**Література:** 1. Дойль П. Менеджмент: стратегия и тактика. — СПб.: Питер, 1999. — 316 с. 2. Котлер Ф. Основы маркетинга / Ф. Котлер, Г. Армстронг — СПб.: Изд. дом "Вильямс", 1998. — 708 с. 3. Михайлец Г. В сетях рекламы // БОСС: бизнес, организация, стратегия, системы. — 2003. — №3. — С. 96 – 99. 4. Моисеева Н. Маркетинговые технологии в обеспечении деловой активности организации // Проблемы теории и практики управления. — 2002. — №6. — С. 91 – 97. 5. Пашенко О. В. Концепції розвитку вітчизняної моделі брендингу на регіональних ринках продовольчих товарів // Вісник КНУ ім. Т. Шевченка. Серія "Економіка". — 2003. — №64 – 65. — С. 99 – 101. 6. Смит П. Коммуникации стратегического маркетинга: Учеб. пособие / П. Смит, К. Бэрри, А. Пулфорд; [Пер. с англ., под ред. проф. Л. Ф. Никулина. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. — 416 с. 7. Филюрин А. С. Что нам стоит бренд построить: Российские особенности продвижения торговой марки и управление ею // ЭКО. — 2000. — №5. — С. 169 – 181. 8. Эллууд Я. 100 приемов эффективного брендинга / Пер. с англ., под ред. Ю. Н. Каптуревского. — СПб.: Питер, 2002. — 368 с. 9. Chuck Pettis TechnoBrands. How to Create & Use Brand Identity to Market, Advertise & Sell Technology Products // <http://www.brend.com/frame1.htm> 10. Ястремська О. М. Інвестиційна діяльність промислових підприємств: методологічні та методичні засади: Монографія. — 2-ге вид. — Харків: ВД "ІНЖЕК", 2004. — 488 с. 11. Ястремська О. М. Значення бренду підприємства в процесі інвестування // Зб. наук. статей "Управління розвитком". — Харків: ХДЕУ. — 2003. — №1. — С. 3 – 8.

Стаття надійшла до редакції  
20.09.2005 р.

УДК 332.1

Матюшенко І. Ю.

## РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ УКРАЇНИ: ПЕРСПЕКТИВИ ДЛЯ ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

*In the article the problem of searching the effective mechanisms of the development the innovation infrastructure of Ukraine and its regions is considered. The recommendations for reformation the Ukrainian science management system including National Academy of Sciences, Government Fund of Fundamental Investigations, Ministry of Industrial Policy, Ministry of Education and Sciences, university sciences, technoparks and regional innovation networks are given.*

Для сучасної України найбільш актуальними стають *проблеми* створення нової ефективної структури управління науково-технічною сферою, яка дозволить підвищити конкурентоспроможність продукції українських підприємств до світового рівня, створити умови для впровадження інноваційної моделі розвитку регіонів України.

Вказана тема досліджувалась також протягом 2003 – 2004 років у публікаціях А. К. Кінаха, В. П. Семиноженка, В. С. Пономаренка, Б. В. Гринева, В. А. Гусева, В. М. Гриньової, П. Т. Бубенка, Г. І. Задорожного, І. Б. Гагауз, С. Л. Мацедонського та інших [1 – 4]. У той же час цей аналіз не повністю враховував перспективи реформування системи управління інноваційною сферою в умовах підготовки до вступу у Світову організацію торгівлі і прискорення євроінтеграційних процесів у країні.

*Метою статті* є оцінка перспектив створення нової ефективної системи управління інноваційним розвитком в Україні та реалізації інноваційної моделі розвитку економіки Харківського регіону з урахуванням перспектив європейської інтеграції України.

За даними ООН сьогодні ринок високотехнологічної продукції розділено так: Західна Європа — 35%, США — 25%, Японія — 11%, Сінгапур — 7%, Корея — 4%, Китай — 2%, інші разом узяті — 16%. Частка Росії складає 0,13%, а частка України настільки мізерна, що експерти не вважають за потрібне наводити її в загальнодоступних джерелах інформації [5]. За даними Держкомстату України в 2001 р. інноваційною діяльністю займалися 14,8% промислових підприємств країни, в 2002 р. — 14,3%, в 2003 р. — 14,6%, в 2004 р. — 12,7%. При цьому зберігається переважно екстенсивний характер інноваційних процесів – вони пов'язані виключно з освоєнням нового обладнання, що винайдене на Заході.

Сьогодні з наукою пов'язані всі надії на модернізацію українських підприємств, відновлення зношеної інфраструктури, підвищення конкурентоспроможності продукції вітчизняних підприємств і створення нових робочих місць з достойним рівнем заробітної плати. Крім того, загальновідомою є визначальна роль інфраструктури в якості катализатора інноваційної активності, особливо у сфері наукоємного підприємництва.

Нова українська влада з перших днів свого приходу до управління країною однозначно продемонструвала – вона невдоволена вкрай архаїчною системою управління наукою і чекає, що, в найближчому часі, ця система стане більш продуктивною, оперативною реагуючою на нагальні потреби держави і зробить рішучі кроки, щоб омолодитися. Очевидно, що в теперішній Україні ефективна структура управління всією науково-технічною сферою ще тільки буде створюватися.

Слід розглянути вже існуючі елементи інноваційної інфраструктури в Україні.

Перш за все, це **Національна Академія наук України** (НАНУ). Ця структура непогано збереглась із радянських часів, однак вона була орієнтована на вирішення завдань супердержави, якої на сьогодні вже немає. Назріла необхідність реформувати НАНУ і зробити її головною опорою держави в проведенні реформ, в забезпеченні високого рівня технологічного розвитку економіки. Основне завдання — перетворення академії в динамічний, оперативний заклад, головна мета — одержання високоякісних наукових результатів фундаментального і прикладного характеру при мінімальній бюрократизації роботи.

До основних напрямків реформування НАНУ потрібно віднести такі [6]:

1) однозначно *визначити завдання інститутів академії*: або проведення фундаментальних наукових досліджень на світовому рівні, або цілеспрямовані прикладні дослідження та розробки, що реально впроваджуються у промисловість і готові для практичного застосування. Можливо комбінування того й іншого підходів, але без втрати відповідної якості;

2) побудувати *чітку систему оцінки роботи наукових закладів*: якщо це фундаментальні наукові дослідження, то їх результати повинні бути надруковані в провідних міжнародних журналах, а не в регіональних українських, які мало хто читає. Якщо мова йде про прикладні дослідження, то оцінкою тут повинно стати регулярне і реальне впровадження їх результатів у практику, в промислове виробництво, обов'язково з одержанням патентів України та інших країн, що також буде приносити вченим реальні гроші;

3) змінити *практику фінансування академічних інститутів* за принципом "всім сестрам по сергам", який тільки фіксує відставання і гальмує пріоритети. Базове бюджетне фінансування повинно визначатися не розміром організації, не базою "від дося-

гнутого", а на основі рейтингу інституту. Більш могутні в науковому відношенні інститути повинні одержувати і більше фінансування, тобто, необхідна система "привіз" за хорошу роботу. Крім того, основний пріоритет повинна мати конкурсна система фінансування при незалежній науковій експертизі запропонованих тем і дотриманні правила: за витрату коштів особисту відповідальність несе керівник. Керівники повинні мати певну свободу при розподілі коштів у рамках законодавства і, як наслідок, одержати можливість стимулювати людей, які успішно займаються фундаментальними дослідженнями, оскільки наявність у вченого власного проєкту ніяк не відбивається на його зарплаті;

4) створити *зв'язку систему для вирішення сучасних проблем*, коли вони розв'язуються рухомими, швидко реагуючими групами вчених та інженерів, а не гігантськими інститутами з численним штатом. У світовій практиці найбільша інноваційна компанія включає біля 200 чоловік (частіш 12 – 17 чоловік). Це найперспективніший двигун виробництва на найближчі 15 років [7];

5) *поєднати освіту з прикладною наукою*. Одним з варіантів, який запропоновано новим українським урядом, є перепідпорядкування профільних НДІ, КБ, проєктних інститутів університетам і вищим спеціалізованим навчальним закладам: авіаційному, енергетичному, аграрному та іншим університетам. При цьому члени кафедри могли б мати акції підприємства, на якому впроваджено результат їх розробки. Однак, такий шлях в умовах України має ряд особливостей:

на відміну від Європи і США, де університети весь час були флагманами наукового розвитку, а всі дослідницькі інститути працюють з ними в жорсткій зв'язці, в Україні саме НАНУ та її інститути й сьогодні є найбільш сильною ланкою в плані фундаментальних і прикладних досліджень, інноваційної діяльності та міжнародного науково-технічного співробітництва;

неминуче виникнення конфлікту та з'ясування питань: Хто повинен бути головним? Як буде здійснюватись фінансування? Хто буде визначати загальну програму наукових досліджень? Хто, наприклад, з керівництва харківських вузів може визначити, що таке Інститут монохристалів НАНУ?

Таким чином, на сьогодні організувати взаємодію університетів і академічних центрів найбільш слушно крізь навчально-наукові об'єднання або реалізацію спільних науково-технічних програм, крізь конкретні регіональні проєкти за участю студентів, аспірантів, вчених та бізнесменів, крізь спільне виконання держзамовлення в науково-технічній сфері. Одним з варіантів може бути створення *академічних університетів* на базі підрозділів академії, вузів і технопарків.

Ще одним суттєвим елементом інноваційної структури України є **Державний фонд фундаментальних досліджень України (ДФФДУ)**, який заснований 13 років тому і що організував в Україні конкурсну систему підтримки наукових і науково-технічних проєктів з усіх галузей знань. Створені аналітичні бази даних фонду містять більше 20 тисяч наданих на конкурси заявок, 4 тисячі виданих грантів і більше 10 тисяч публікацій за результатами проведених досліджень [8]. Система, що реалізована фондом, — демократична, за грантовою підтримкою може звернутися кожен вчений, незалежно від наукового ступеня і місця роботи. Надані пропозиції (проєкти) розглядаються незалежними експертами з Державного центру науково-технічної експертизи. Це, головним чином, відомі вчені. Також залучаються вчені з провідних наукових центрів — Харкова, Львова, Донецька, Одеси, Дніпропетровська. Таким чином, існує механізм розподілу державних коштів для підтримки фундаментальної науки та перевірки її результативності. При цьому конкурс наукових проєктів, що налагодили в ДФФДУ, більш результативний, ніж існуюча сьогодні "роздача слонів" (фінансування заявлених наукових тем) в НАНУ.

У той же час фінансування ДФФДУ явно уповільнює розвиток фундаментальних досліджень. Так, у 2000 р. було отримано 68% від запланованих 9 млн. грн.; 2001 р. — 17%; 2002 р. — 9%; 2003 р. — 95%; 2004 р. — 61%; 2005 р. — 29% [8]. При цьому сусіди України — росіяни і білоруси — виділяють на фінансування своїх відповідних фондів 10% коштів, які спрямовуються на фундаментальну науку. Як можна при нерегулярному фінансуванні ДФФДУ протягом останніх 5 років говорити про розширення

конкурсної системи, що у вітчизняній науці складає біля 5%, при тому, що у росіян — біля 40%? І чи може ДФФДУ бути паритетним і надійним партнером з наукового співробітництва для закордонних фондів?

Вочевидь, для створення кращих умов роботи НАНУ необхідно ширше використовувати підготовлений механізм грантового фінансування — ДФФДУ. При цьому гранти на конкурсній основі повинні одержувати не інститути, а наукові колективи і окремі вчені, які повинні одержати право відкривати банківські рахунки для одержання грантів як юридичним, так і приватним особам. А використання вченими, що працюють за гранти, приміщень та обладнання інститутів можна регулювати відповідними угодами між одержувачами грантів та інститутами. Тобто мова йде про поступове збільшення долі грантового фінансування, при якому в НАНУ залишаться інститути, в яких працюють кращі вчені та їх колективи, які стабільно одержують як вітчизняні, так і міжнародні гранти на фундаментальні дослідження.

Часто звучать пропозиції, щоб **Міністерство промислової політики** стало двигуном перетворень в інноваційній інфраструктурі України. Однак у теперішньому вигляді воно не зможе виконати цю роль вже тому, що не представляє всі галузі. При тому, що до 20% винаходів робиться в медицині і в медтехніці, а не в легкій, металургійній або машинобудівній промисловості. Енергетики також не відносяться до Мінпромполітики. Одним словом, це Міністерство стоїть перед необхідністю розвивати інноваційну діяльність для всієї країни, але тоді воно неминує перетвориться в *Національне інноваційне агентство*.

Ще одна організація, яка могла б зайнятися інноваційними проєктами — це **Міністерство освіти і науки України (МОН)**. Сьогодні Міністерством розроблена й надана до Верховної Ради України *концепція розвитку освіти в Україні*, яка враховує основні положення національної доктрини розвитку освіти [9]. У той же час МОН фактично на 90% зайняте освітніми справами, а наука в структурі бюджету цього міністерства займає лише декілька процентів. У структурі міністерства знаходиться *Державний департамент інтелектуальної власності (ДДІС)*, який шукає шляхи подолання вакууму між вітчизняним бізнесом і наукою. За інформацією голови департаменту Н. Палладія, до основних форм участі ДДІС в реформуванні існуючої в Україні системи взаємовідношень науки і бізнесу слід віднести [10]:

1) обов'язкове *врахування вартості інтелектуальних розробок* в процесі наступних приватизацій і реприватизацій. Фактично вся приватизація в Україні пройшла без врахування вартості інтелектуальної власності, яку у світі враховують у першу чергу. Наприклад, одна лише торгова марка "Мерседес", "Філіпп Морріс" або "Кока-кола" коштує значно більше, ніж усі виробничі потужності цих компаній. Тому ДДІС разом з Фондом державного майна України пропонує попрацювати з новими власниками приватизованих підприємств, які одержали технології безкоштовно, з метою перекопати їх фінансувати впровадження нових технологій, спрямованих на вдосконалення виробництва, підвищення його ефективності, особливо, в умовах вступу України у Світову організацію торгівлі (СОТ);

2) спеціалісти ДДІС могли б надати *підтримку винахідникам у розробку економічної ефективності* нових технологій і пропонувати їх бізнесу. Просто мати патент на винахід недостатньо — необхідно довести його ефективність й прибутковість для бізнесу, представити бізнес-план;

3) розробка і реалізація *Концепції нової державної політики підтримки винахідницької діяльності* для виробництва конкурентоспроможної продукції, яка включає програми:

"Інформація", яка передбачає формування відкритого інформаційного простору, спроможного до повної інтеграції в національні та всесвітні системи (уніфікація локальних мереж різних організацій, побудованих на різних організаційних і технічних принципах);

"Техноімпорт", що забезпечує регулюючу роль держави в процесі закупівель і впровадження нових іноземних технологій;

"Техноекспорт", що дозволяє проводити цілеспрямовану заміну експорту енергомістких продуктів переробки сировини високотехнологічною продукцією;



"Венчури", яка передбачає державну підтримку малих форм бізнесу у сфері розробки і виробництва високотехнологічної продукції, створення бізнес-інноваційних структур різних типів.

Розвиток вузівської науки шляхом **створення науково-дослідних інститутів (НДІ) при університетах** — ще один напрям реформування інноваційної інфраструктури в Україні. Позитивний досвід розвитку таких структур вже є [11]. Ряд українських вузів, наприклад Національний аграрний університет України (м. Київ), для вирішення вказаних протиріч та використання американського досвіду, пішов шляхом створення власних НДІ, які дублюють академічні інститути. В цьому випадку всі дослідницькі інститути працюють з університетом в жорсткій зв'язці, а за науковими результатами разом звітують перед Академією наук. Крім того, вирішується питання покращення підготовки аспірантів і підвищення рівня проведення наукових робіт: вчений, який працює в науково-дослідному інституті, повинен знати, що він відповідає за того студента або аспіранта, який у нього виконує роботу; вчений бере участь у всіх видах діяльності університету. В той же час такі рішення можливі лише при солідному фінансовому стані вузу.

Таким чином, необхідний перехід університетів до створення ефективної системи впровадження наукових розробок, так званої системи *екстеншн-сервіс*, яка становить основу благополуччя найвідоміших університетів Заходу. Цю систему можна визначити як систему інтелектуального сервісу виробничої та соціальної сфер життя і діяльності людей у певному регіоні. В американських університетах вона охоплює не тільки впровадження технологій, але й спрямована на те, щоб університет фактично став мозковим центром регіону, який охоплює усі сфери життя. Переваги такої системи в тому, що вона являє собою не що інше, як інтелектуальний бізнес. Вчений повинен одержувати хорошу платню за свої новації. Але в США це відбувається тільки після впровадження цих новацій через систему екстеншн-сервіс. З цією метою в структуру університету вводять різні НДІ, центри, лабораторії, дослідні поля, заводи, коледжі тощо. Саме в університетах можуть бути зібрані найкращі інтелектуальні сили, через цю систему наука швидко і органічно входить у життя, а виробник має можливість вийти на спеціаліста, який надасть йому відповіді на будь-які запитання. Важливо й те, що ця система, враховуючи інформаційне забезпечення, фінансується державою і доходить до кожного споживача.

І, безумовно, найважливішим елементом інноваційної інфраструктури України повинні стати **технопарки**. Минуло уже 10 років з часу виходу Указу Президента України й прийняття Постанови Кабінету Міністрів України, якими були визначені заходи з розвитку в країні мережі бізнес-інкубаторів, бізнес-центрів, технопарків та інших схожих інститутів. В умовах України, внаслідок сильної різниці наших господарських реалій від розвинутих країн, перші технопарки стали створюватись на іншій фінансовій і організаційній основі [4].

Технологічні парки України працюють відповідно до Закону України "Про спеціальний режим діяльності технологічних парків". Цим Законом встановлено, що учасники технологічних парків, їх спільні та дочірні підприємства при виконанні затверджених у встановленому порядку інвестиційних та інноваційних проектів перераховують суми податків на прибуток та на додану вартість на спеціальні рахунки. З цих рахунків зазначені суми можуть витратитися лише за цільовим призначенням на наукову і науково-технічну діяльність, розвиток власної дослідно-експериментальної та науково-технологічної бази. Отже, за своєю суттю спеціальний режим діяльності технологічних парків встановлює для виконавців інвестиційних та інноваційних проектів *не податкової пільги, а додаткове бюджетне фінансування науково-технічної діяльності*. Єдиною справжньою *податковою пільгою* у технопарках є звільнення від сплати ввізного мита.

На сьогодні в Україні зареєстровано 8 технопарків, але в повному обсязі функціонують лише 4 технопарки: "Напівпровідникові технології та матеріали, оптоелектроніка і сенсорна техніка" (м. Київ), "Інститут електроварювання ім. Є. О. Патона" (м. Київ), "Інститут монокристалів" (м. Харків), "Вуглемаш" (м. Донецьк).

За підсумками роботи технопарків за 2004 рік у рамках 54 інноваційних та 7 інвестиційних проектів технопарків реалізовано інноваційної продукції на 1,786 млрд. грн. При цьому валові витрати за проектами технопарків склали 1,866 млрд. грн., тобто значна частина проектів знаходиться ще в стадії організації

виробництва. Завдяки спеціальному режиму діяльності технопарків спрямовано на спеціальні рахунки податків на суму 153 млн. грн., використано реальних податкових пільг за ввізним митом на 19,5 млн. грн. При цьому платежі до бюджету та державних цільових фондів склали 116,5 млн. грн. Крім того, у 2004 році виконавцями проектів технопарків створено 821 нове робоче місце, що дозволило уникнути додаткових витрат бюджету за рахунок виплати безробітним. Слід також вказати, що значна частина таких коштів одержана державними підприємствами. Так, тільки по технопарку "Інститут монокристалів" при виконанні інноваційних та інвестиційних проектів державні підприємства та організації одержали додаткове фінансування на суму 35,6 млн. грн., включаючи суми податків, зараховані на спеціальні рахунки, на суму 33,0 млн. грн, а також ввізне мито на суму 2,6 млн. грн.

До сильних, найбільш переконливих, аргументів у підтримку розвитку технопарків в Україні потрібно віднести:

1) українські технопарки пільг як таких не мають. У них є тільки деякі недостатні стимули, що здаються краплиною в морі на фоні 100% списання витрат на НДДКР з базової суми оподаткування в США, 200% — в Угорщині; на фоні 50% дотації від суми витрат малим і середнім підприємствам на НДДКР у Великобританії тощо;

2) технопарки — це єдині інноваційні структури в Україні, які економічно стимулюють впровадження високих технологій у виробництво;

3) масштабна віддача від технопарків, на думку експертів, прийде тільки через 10 років роботи. Чи доцільно переглядати правила гри, коли в проекти вже вкладені значні кошти і дешевше дочекатися результатів;

4) створення одного робочого місця на таких підприємствах, як "Криворіжсталь", коштує біля 60 тис. дол. США. Створення одного робочого місця в технопарках — не менш складне і великоартісне завдання. Сьогодні ці робочі місця створюють самі технопарки, без прямої участі держави;

5) технопарки й вільні (спеціальні) економічні зони (СЕЗ) чому-то сприймаються як синоніми. Тому реальні проблеми неурегульованості діяльності СЕЗ стали "кидати тінь" на технопарки. Податкова адміністрація має намір донарахувати податки з уже діючих проектів. Але зрозуміло, що якщо не було стимулів, не було б і проектів та й самого об'єкта претензій;

6) держава не витрачає на технопарки ні копійки, але одержує нові виробництва, нові робочі місця, додаткову базу оподаткування й нарахувань у Пенсійний фонд. Якщо прибрати стимули — нічого цього не буде.

Але, в цілому, при позитивній оцінці результатів роботи технопарків у 2004 році діяльність технологічних парків України, як єдиної діючої інноваційної структури країни, викликає ще багато питань і безумовно потребує подальшого вдосконалення. Згідно з інформацією Генеральної прокуратури України щодо результатів перевірки в 2005 році додержання законодавства в діяльності технологічних парків встановлено ряд системних вад цих структур, а саме:

1) *необґрунтоване застосування спеціального режиму технопарку до проектів великих промислових підприємств* з числом працюючих більше 500 чоловік, на частку яких припадає 75% від загального обсягу виробництва продукції за проектами технопарків та обсягу коштів, не перерахованих до бюджету. До них відносяться, наприклад, такі підприємства, як Харківське державне авіаційне виробниче підприємство, ВАТ "Інгулецький гірничо-збагачувальний комбінат", ВАТ "Сумхімпром" та ін. Ці підприємства мають можливість залучати значні кредитні ресурси для фінансування науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт за проектом, а їх прагнення до роботи в рамках проектів технопарків пов'язане, перш за все, з можливістю одержання митних пільг на імпортні комплектуючі для своєї продукції. В той же час виконавцями більшості проектів технопарків (близько 80%) є малі та середні підприємства, які мають значний дефіцит коштів для фінансування науково-технічних робіт і де застосування спеціального режиму технопарку є доцільним;

2) *в якості інвестиційних проектів у рамках спеціального режиму технопарку подаються проекти, які не містять ні високих технологій, ні інновацій*, а спрямовані лише на одержання прибутку та мінімізацію витрат на організацію виробництва. Відповідно до Закону України "Про спеціальний режим діяльності технологічних парків" головною метою технопарків є "забезпечення діяльності учасників технологічного парку у виконанні

проектів технологічних парків з виробничого впровадження наукомістких розробок, високих технологій. Своєю суттю технопарки спрямовано на підтримку високотехнологічних і наукоємних розробок та виробництва". Цій меті повністю відповідають вимоги до інноваційних проектів технопарків. Але Закон не містить вимог щодо інноваційності та високотехнологічності продукції і технологій по відношенню до інвестиційних проектів. Крім того, практично у всіх інвестиційних проектах залишаються неясними юридичні аспекти відносин між виконавцями проекту, які впроваджують у виробництво розробки та технології, і власниками таких розробок та технологій. Можна припустити, що передача таких технологій часто відбувається без оформлення договору про передачу інтелектуальної власності;

3) порушення при розгляді та реєстрації проектів технопарків, допущених Міністерством освіти і науки України (МОН) та Комісією з організації діяльності технологічних парків та інноваційних структур інших типів (Комісія), зокрема:

при розгляді МОН України наданих та затверджених проектів технопарків порушувалися встановлені законодавством терміни розгляду. Замість встановлених спочатку 45, а потім 90 днів проекти знаходяться на розгляді від 6 до 15 місяців. При цьому технопаркам та виконавцям проектів не надавалося ніяких офіційних роз'яснень такого затягування термінів розгляду;

протягом 2003 – 2004 років зареєстровано ряд проектів, які не відносяться до високотехнологічних та наукоємних і не відповідають пріоритетним напрямкам діяльності технопарків;

4) порушення при реєстрації та веденні обліку зареєстрованих проектів технопарків, допущених Міністерством освіти і науки України, в тому числі:

видача свідоцтв про реєстрацію та внесення проектів до реєстру проектів технопарку проводилася без внутрішніх розпоряджень або наказів по МОН стосовно реєстрації проектів, а лише на підставі рішень Комісії, які, згідно з чинним законодавством, мають лише рекомендаційний характер;

були відсутні в МОН деяких встановлених чинним законодавством документів щодо зареєстрованих проектів технопарків (бізнес-планів проектів, установчих документів виконавців тощо).

Діяльність технологічних парків підпадає під сферу регулювання законодавства Євросоюзу, норми та принципи системи Світової організації торгівлі відповідно до Угоди про субсидії й компенсаційні заходи. Ця Угода передбачає, що субсидією є фінансове сприяння, що надається державою для ряду науково-технічних та інноваційних структур, коли держава відмовляється від доходів, що їй належать, або не стягує їх та надає на користь цих структур (підп. II п.1.1 (а) ст. 1 Угоди). Субсидія вважається адресною, коли законодавство надає доступ до субсидій колу певних структур з метою їх розвитку (підп. А. п. 2.1 ст. 2 Угоди). Народний депутат І. Юхновський вніс на розгляд до Верховної Ради України законопроект №7248 від 24.03.2005 р. про внесення змін до Закону України "Про спеціальний режим діяльності технологічних парків", згідно з яким на підставі вказаних пунктів Угоди запропоновано систему субсидіювання діяльності технологічних парків, що створені та діють в Україні.

Враховуючи зауваження Генеральної прокуратури України, а також внесені на розгляд до Верховної Ради законопроект щодо створення системи субсидіювання діяльності технологічних парків, що діють в Україні, доцільно було б врахувати в законопроекті наступне:

обмеження участі в технопарках великих підприємств. Необхідно встановити норму, що учасниками технопарків (виконавцями проектів) можуть бути лише науково-дослідні інститути, установи, організації, а також виробничі підприємства з кількістю працюючих до 500 чоловік;

обмеження спеціального режиму діяльності технопарків лише інноваційними проектами;

замінити положення про надання податкових пільг на положення щодо надання цільових субсидій.

У випадку прийняття цих змін до закону всі проекти технопарків повинні будуть пройти незалежну експертизу і будуть розділені на три категорії:

проекти, роботи за якими будуть продовжені у зв'язку з їх очевидною перспективністю;

проекти, до яких є зауваження і в них необхідно дещо виправити, змінити, доповнити, щоб потім продовжити роботу;

проекти, в яких допущені настільки серйозні порушення, що справу необхідно передавати до суду або винуватців піддати адмі-

ністративним покаранням. Це ті випадки, коли кошти використувалися нецільовим чином. При цьому кошти відраховуються в бюджет, нараховується штраф в 120%, а проект — закривається.

Без сумніву, необхідно розчищати ту ситуацію, яка склалася в технопарковому секторі в 2003 – 2004 роках. Але в той же час недобросовісність окремих діячів не повинна перекреслити саму ідею технопарків і всю попередню творчу роботу. Якщо сьогодні незграбними фінансовими методами зламати існуючу технопаркову модель інноваційної політики, то на створення нової піде не менше 5 – 10 років. Тоді вже не рівень демократії і свободи засобів масової інформації, а технологічне відставання виробництва та неадекватність державної науково-технічної політики будуть головним євроінтеграційним гальмом України.

Нарешті, потрібні цілеспрямовані зусилля регіональної влади в Україні з розбудови і підтримки **регіональної інноваційної мережі (РІМ)**, яка в окремих своїх елементах вже існує, але потребує більш визначеного структурного оформлення. Така система може включати:

*Громадську раду при голові облдержадміністрації*, яка буде регулярно (раз на півроку) розглядати пакет стратегічних пропозицій, що розробляються регіональними інноваційними структурами;

*Регіональний інноваційний центр (РІЦ)* як корпорація зацікавлених інноваційних структур, вузів, науково-дослідних інститутів та бізнес-структур, яка бере на себе організацію робіт зі створення та розвитку РІМ, експертно-консалтингове та аналітичне забезпечення, організацію виставок, ярмарків і презентацій інноваційних проектів, інформатизацію та публік-релейшнз роботи;

*Регіональний інноваційний фонд* як фінансовий інструмент підтримки пріоритетних інноваційних проектів;

*Інформаційно-виставковий центр* як місце для проведення бізнес-інноваційних форумів, конференцій, презентацій і тощо;

*Інфраструктурну інноваційну мережу* як конгломерат існуючих елементів інфраструктури (бізнес-центри, інкубатори, патентні довірені, інноваційні центри крупних вузів), які об'єднані рамковою угодою про кооперацію і субконтрактними угодами та координуються РІЦ;

*Регіональний семінар з інноватики* як постійно діючий робочий семінар з проблем регіонального розвитку, де проходить апробація на стадіях розробки усіх проектів РІЦ, у першу чергу, з експертно-аналітичного напрямку.

Таким чином, можна зробити наступні **висновки**:

для реалізації інноваційно-структурних перетворень в Україні визначальну роль має *інфраструктура* як каталізатор інноваційної активності, особливо у сфері наукоємного підприємництва;

*Національна Академія наук України (НАНУ)* повинна стати головною опорою держави в проведенні реформ і забезпеченні високого рівня технологічного розвитку економіки шляхом визначення завдань інститутів академії: фундаментальні або прикладні; розбудови чіткої системи оцінювання роботи наукових закладів; міжнародні презентації результатів роботи та одержання патентів; зміни практики фінансування академічних інститутів на основі конкурсного фінансування і рейтингу інституту; створення гнучкої системи для оперативного вирішення проблем компактними групами вчених і інженерів; поєднання освіти з прикладною наукою за рахунок створення академічних університетів на базі підрозділів академії, вузів і технопарків. Як приклад, можливе створення на базі НАНУ *Центру фундаментальної освіти*, який доповнить систему вищої освіти і дозволить використати потенціал академії для підготовки кадрів міжнародного рівня;

*Державний фонд фундаментальних досліджень (ДФФДУ)* має стати механізмом, що широко використовується для грантового фінансування фундаментальних досліджень, які проводять колективи, творчі групи та окремі вчені НАНУ;

*Міністерство промислової політики та інші заступні міністерства* повинні розглянути доцільність і об'єднати зусилля в створенні Національного інноваційного агентства, яке може стати рушійною силою для перетворень в інноваційній інфраструктурі України;

*Міністерству освіти і науки* необхідно:

через департамент інтелектуальної власності координувати процес реформування відносин між бізнесом і наукою, а саме: за рахунок обов'язкового врахування вартості інтелектуальних розробок при приватизації і реприватизації підприємств; надання послуг винахідникам у розрахунок економічної ефекти-

вності нових технологій; розробки нової концепції і програми державної політики підтримки винахідництва;

сприяти переходу університетів до створення ефективної системи впровадження наукових розробок – екстеншн-сервіс – як системи інтелектуального сервісу виробничого і соціального життя людей в конкретному регіоні;

необхідно провести суттєву корекцію діяльності існуючих технопарків, але, водночас, важливо зберегти всю попередню їх творчу роботу. Доцільно врахувати в законопроекті про внесення змін у роботу технопарків обмеження участі в технопарках великих підприємств; обмеження спеціального режиму діяльності технопарків лише інноваційними проектами; замінити положення про надання податкових пільг на положення щодо надання цільових субсидій;

необхідно створити дієву регіональну інноваційну систему, яка буде включати: Громадську раду при голові облдержадміністрації, регіональний інноваційний центр, регіональний інноваційний фонд, інформаційно-виставковий центр, інфраструктуру інноваційну мережу та постійно діючий семінар по інноватиці.

**Література:** 1. Гальчинський А. С. Інноваційна стратегія українських реформ / А. С. Гальчинський, В. М. Геєць, А. К. Кінах. — К.: Знання України, 2002. — 336 с. 2. Бубенко П. Т. Регіональні аспекти інноваційного розвитку: Монографія. — Харків: НТУ "ХП", 2002. — 316 с. 3. Гринев Б. В. Інноватика. Учебное пособие / Б. В. Гринев, В. А. Гусев. — Харьков: "Институт моно кристаллов", 2004. — 452 с. 4. Мазур А. А. Современные инновационные структуры и коммерциализация науки / А. А. Мазур, И. Б. Гагауз, Б. В. Гринев. — Харьков: Харьковские технологии, 2003. — 352 с. 5. Ангелин Д. Инновации? Галлюцинации! // Бизнес. — 2005. — 30 мая. — №22. — С. 82. 6. Гаташ В. А. Наука: между молотом политики и наковальной экономики (Интервью с В. Семиноженко) // Зеркало недели. — 26 марта. 2005. — №11. — С.17. 7. Рыжов В. Ученые должны получить право стать богатыми // Зеркало недели. — 2005. — 16 июля. — №27 – 28. — С. 18. 8. Шумлянський В. "Раздача слонов" или научные гранты? // Зеркало недели. — 2005. — 6 августа. — №30. — С. 17. 9. Николаенко С. МОН можно назвать министерством будущего // Зеркало недели. — 2005. — 1 октября. — №38. — С. 1. 10. Ткаченко Н. Бизнес и наука сегодня не видят друг друга (Интервью с Н. Палладиєм) // Зеркало недели. — 2005. — 18 июля. — №23. — С.18. 11. Рожан А. В Европе с нами не хотели разговаривать... (Интервью с Д. Мельничуком) // Зеркало недели. — 2005. — 18 июля. — №23. — С.14.

Стаття надійшла до редакції  
11.11.2005 р.

УДК 658.8.012.2

Плоха О. Б.

## ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ МАРКЕТИНГОВОГО СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

*The article is devoted to the problems of the marketing strategic planning mechanism formation the domestic enterprises. The backbone factor as the system functional completeness is offered to be taken as a principle of selection the elements of strategic planning marketing system. The cooperation of the system elements provides realization of the marketing strategic planning mechanism.*

В умовах ринкової ситуації, що безперервно змінюється, успішне функціонування підприємства стає неможливим без орієнтації всіх його підрозділів та підпорядкування його праців-

ників єдиній меті — створенню продукції, потрібної споживачу [1]. Необхідною умовою досягнення цієї мети є впровадження системи маркетингового стратегічного планування (МСП), яка діє на підставі реалізації певного механізму.

Однак, як показує практика, якщо на підприємстві існує відділ маркетингу, який щорічно розробляє рекламну концепцію, оновлює Інтернет-сайти і хоча б раз в три роки замовляє проведення маркетингових досліджень, то вважається, що воно реалізує повноцінний стратегічний маркетинг. Така ситуація особливо властива крупним підприємствам, створеним за часів СРСР і які зараз використовують тільки вітчизняний капітал. Тому формування механізму маркетингового стратегічного планування є однією з найактуальніших проблем для вітчизняних підприємств.

Не дивлячись на велику кількість публікацій, які присвячені проблемі впровадження та реалізації МСП на вітчизняних підприємствах, не визначено структуру механізму МСП. Таким чином, для того, щоб маркетингове стратегічне планування на підприємстві прийняло системний характер, а не здійснювалося фрагментарно, тобто без охоплення всіх елементів та підсистем об'єкта господарювання, без їх орієнтації на довгострокові цілі, необхідне формування структури механізму МСП.

Процес формування та впровадження механізму МСП ускладнюється тим, що в літературних джерелах не існує чіткого визначення даного поняття. У роботах [1 – 3] дається визначення МСП, але при цьому воно не розглядається як система, яка функціонує на основі встановленого механізму.

У сучасному словнику іноземних слів термін "механізм" трактується як внутрішній устрій чого-небудь і як сукупність станів і процесів, з яких складається будь-яке явище, тобто механізм діє в рамках системи та забезпечує її функціонування. Отже, необхідно виділити складові механізму МСП, які шляхом взаємодії забезпечують реалізацію МСП.

У роботі [4] в якості системоутворюючого чинника при виявленні елементів системи планування вибрана функціональна повнота системи, тобто виділяються функції, які здатні забезпечити ефективну реалізацію процесу планування. А оскільки МСП є складовою системи планування діяльності підприємства, то при визначенні внутрішнього устрою (іншими словами механізму) МСП пропонується також використовувати принцип функціональної повноти.

Відповідно до вказаного вище принципу пропонується виділити наступні підсистеми (елементи): підсистема загальних функцій, підсистема конкретних функцій МСП, а також підсистема функцій забезпечення МСП. При цьому виконання всіх функцій має здійснюватися в межах двох підсистем: 1) системи планування за новими напрямками діяльності — для того, щоб діяльність підприємства носила випереджаючий стратегічний характер і забезпечувалося створення стійких конкурентних переваг у майбутньому; 2) системи планування за існуючими напрямками діяльності – для утримання та зміцнення вже досягнутого положення і забезпечення матеріальної, фінансової, інтелектуальної бази для подальшого розвитку.

Загальні функції МСП мають реалізувати стратегічну складову маркетингового планування та включають: планування цілей, планування стратегій і планування заходів [5].

Планування цілей маркетингу передбачає за наслідками комплексних маркетингових досліджень формування або перегляд місії підприємства і загальних цілей подальшого розвитку, тобто встановлення напрямів руху. Ця функція має важливе значення, оскільки помилки, скоплені на даному етапі, можуть дуже дорого коштувати надалі.

Функція планування стратегій маркетингу покликана забезпечити розробку завдань для окремих напрямів діяльності, вибір та обґрунтування методів, засобів, інструментів маркетингу, які передбачається використовувати в процесі маркетингової діяльності.

Функція планування маркетингових заходів ґрунтується на календарному плануванні, коли чітко встановлюються послідовність і терміни проведення заходів, виконавці, їх права та відповідальність, відбувається розподіл ресурсів. Дана функція най-

більш трудомістка з погляду докладної деталізації, узгодження і документального оформлення всіх запланованих дій.

Конкретні функції МСП повинні забезпечити досягнення безпосередньо цілей маркетингу, тому їх виділення засноване на використанні комплексу маркетингу (4Р). Дана група функцій включає: визначення товарної політики, визначення цінової політики, визначення розподільної і комунікативної політики.

Товарна політика полягає в розробці дизайну товару, його упаковки, управлінні якістю, асортиментом продукції, наданні гарантійного обслуговування.

Цінова (договірна) політика включає формування ціни товару, розробку системи знижок і надбавок, визначення рівня цін, умов постачання продукції та її оплати.

Розподільча політика здійснюється за допомогою вибору каналів розподілу та способів збуту продукції, вибору місця розташування виробництва, визначення політики постачань, вибору посередників для розподілу товару.

Комунікативна політика включає планування бізнес-комунікацій, вибір засобів реклами, заходи щодо стимулювання продажів, вибір способів організації зв'язків з громадськістю, політику спонсорювання.

Реалізація загальних і конкретних функцій стає неможливою без виконання функцій забезпечення, які представлені такими напрямками, як: методичне забезпечення (документи, які встановлюють правила та інструкції: щодо розробки певних документів на окремих стадіях діяльності; щодо функціонування організаційно-управлінського механізму в цілому); інформаційно-технічне забезпечення (призначено для підтримки комп'ютерних технологій комунікацій і ухвалення рішень у процесах розробки й реалізації планів), організаційне забезпечення (сукупність документів, які встановлюють структуру організаційно-управлінського апарату, форми і порядок проходження документів, які формуються в процесі розробки планів, порядок взаємодії посадовців, функціональних і лінійних підрозділів підприємства), кадрове (спрямовано на визначення кількості та якості управлінських і інженерно-технічних працівників, що залучаються до планування; їх розподіл за структурою підприємства; посадові обов'язки в частині процесів, спрямованих на розробку й реалізацію планів; регламент робіт щодо розробки планів) і економіко-математичне забезпечення [6].

Взаємодія розглянутих вище елементів забезпечує реалізацію механізму МСП.

Запропонований варіант формування механізму МСП на підставі підбору його структурних елементів (підсистем) при використанні принципу функціональної повноти системи, дозволяє не тільки створити ефективну систему МСП, але й виявити недоліки в організації процесу МСП на підприємстві і виробити шляхи їх ліквідації.

**Література:** 1. Коршунов В. И. Планирование маркетинговой деятельности предприятия. — Харьков: Основа, 2000. — 304 с. 2. Близнюк С. В. Маркетинг в Україні: проблеми становлення та розвитку. — 2-ге вид., випр. і доп. — К.: ІВЦ "Вид. "Політехніка", 2004 — 400 с. 3. Никифорова С. В. Теоретические и методологические аспекты стратегического маркетинга. — СПб.: СПбУЭФ, 1996. — 50 с. 4. Плоха О. Б. Методичні рекомендації щодо проведення оцінки стану системи планування на підприємстві // Економіка розвитку. — 2004. — №4(32). — С. 112 — 114. 5. Горемікин В. А. Экономическая стратегия предприятия. — М.: Информ.-изд. дом "Филинь", Рилант, 2001. — 508 с. 6. Пушкарь А. Разработка и реализация стратегии предприятия // Бизнес-Информ. — 1998. — №21 — 22. — С. 121 — 125.

Стаття надійшла до редакції  
25.10.2005 р.

УДК 658.012.32

Майборода О. Є.

## МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД В АНТИКРИЗОВОМУ УПРАВЛІННІ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

*In the article the existed types of antirecessionary management are considered, the features of every kind are analysed and complemented. The offered algorithm of realization the antirecessionary management at the enterprise and the basic stages of its action are considered.*

Практика проведення економічних реформ в Україні показує, що існування стабільної, розвинутої економічної системи не можливе без ефективного розвитку сучасних підприємств. У ринкових умовах успіху в діяльності підприємство досягає тоді, коли воно знаходиться в стані послідовного та неухильного підйому, наслідками якого є покращення його фінансового стану й соціально-економічних показників.

Актуальність проблеми антикризового управління підприємством обумовлена багатосторонньою зацікавленістю всіх учасників промислового виробництва (керівників, робітників, майбутніх інвесторів) у наявності прибутків, оскільки вони забезпечують ефективну діяльність підприємства.

Вивченням питання запобігання кризового стану об'єктів господарювання займається значна кількість науковців, але на сьогоднішній день не існує однозначної думки щодо визначення поняття антикризового управління.

Е. О. Уткін [1, с. 12] це поняття трактує наступним чином: "під антикризовим управлінням розуміється таке, котре націлене на запобігання можливих вагомим ускладнень у ринковій діяльності підприємства, забезпечення його стабільного, успішного господарювання з орієнтацією розширеного відтворення на найсучаснішій основі на власні накопичення". Також автор підкреслює, що під завданням антикризового управління розуміється забезпечення такого становища підприємства на ринку, коли про банкрутство не згадується, а найголовніша увага приділяється подоланню тимчасових труднощів, використовуючи всі можливості сучасного менеджменту, розробки і практичної реалізації на кожному підприємстві спеціальної програми стратегічного характеру, яка могла б реагувати і забезпечувати нормальну діяльність підприємства при будь-яких ринкових негараздах.

У колективній монографії під редакцією С. Г. Беляєва та В. І. Кашкіна під антикризовим управлінням розуміється сукупність форм і засобів реалізації антикризових процедур, які стосовно конкретного підприємства-боржника відбивають економічні відносини, що складаються при його оздоровленні або ліквідації [2, с. 33]. Тобто термін "антикризове управління" коректно використовувати тільки відносно підприємства-боржника для характеристики частини процедур, передбачених у процесі банкрутства. До виникнення ситуації неспроможності антикризове управління не здійснюється взагалі. Такий підхід надзвичайно обмежений.

Підприємство, яке знаходиться в кризовому стані, потребує скорішої реалізації внутрішніх механізмів щодо нейтралізації негативних явищ. Особливого значення при цьому набуває розробка найбільш ефективних антикризових заходів та визначення місця їх застосування для конкретного підприємства з урахуванням глибини кризи.

У деяких підходах [3; 4] антикризове управління підрозділяють на два види управління: попереджуваче й управління в умовах кризи.

Попереджуваче управління починає діяти при появі перших ознак кризової ситуації й спрямоване на запобігання її розвитку.

Закінчення таблиці

Поява деяких ознак кризових явищ може носити тимчасовий або прихований характер, але їх наслідки впливатимуть на загальні результати діяльності підприємства.

У випадку коли постійно зростає зниження прибутку не може бути наслідком тимчасових труднощів та якщо існуючі зміни підтверджуються застосуванням відповідних прогнозних методів, то це є сигналом для дій антикризового управління, яке спрямоване на запобігання розвитку кризи.

Основою прогнозного методу є група показників, кожному з яких присвоєно нормативне значення, відхилення від яких вказує на прояви кризи.

Таким чином, при виявленні ознак кризи на підприємстві необхідні заходи, які направлені на нейтралізацію негативних явищ та недопущення їх розвитку.

У випадку коли не вдалося кризову ситуацію призупинити на перших етапах її розвитку і криза постійно поглиблюється, то на цьому етапі застосовують другий вид антикризового управління.

Існування двох підходів антикризового управління не відображає в повному обсязі можливих складностей на підприємстві. На сьогоднішній день є підприємства, фінансовий стан яких характеризується так званим "банкрутством", але при вмілому та своєчасному застосуванні відповідних заходів антикризового управління є реальні можливості "вилікувати" підприємство. Тому потрібно відрізнити не тільки два підходи антикризового управління, які розглянуті вище, але й антикризове управління в умовах банкрутства. Останнє діє у випадку, коли на підприємстві кризова ситуація виникла та набула такого розвитку, при якому потрібно відрізнити не тільки два підходи антикризового управління, які розглянуті вище, але й антикризове управління в умовах банкрутства. Останнє діє у випадку, коли на підприємстві кризова ситуація виникла та набула такого розвитку, при якому потрібно відрізнити не тільки два підходи антикризового управління, які розглянуті вище, але й антикризове управління в умовах банкрутства.

При затвердженні процедури санації всі роботи з відновлення платоспроможності боржника виконуються відповідно до їх плану, який узгоджується з кредиторами. За рахунок активної маркетингової політики, зменшення та відстрочки боргових зобов'язань збільшується обсяг виробництва продукції, зменшуються витрати на матеріали, тепло та енергоресурси.

Реорганізаційні процедури можуть проводитися як сторонніми організаціями, так і самим підприємством. До зовнішніх організацій, які мають можливість брати участь у реорганізації, відносяться: держава та органи державного управління; кредитори; підприємства, які знаходяться в одному технологічному ланцюжку і, перш за все, підприємства-споживачі, що зацікавлені в збереженні та підвищенні ефективності діяльності підприємства. До внутрішніх відносяться трудові колективи, в тому числі управлінський персонал підприємства, який також зацікавлений у прибутковій діяльності підприємства, що забезпечує робочі місця та стабільну заробітну плату.

Усі три види антикризового управління направлені на вирішення питань знешкодження розвитку кризи і мають одну мету – ефективну діяльність підприємства.

Кожен вид антикризового управління має свої відмінності, які наведені в таблиці.

Таблиця

**Характеристика дій антикризового управління попереджуючого характеру в умовах кризи та антикризове управління в умовах банкрутства**

Дії	Види		
	Антикризове управління попереджуючого характеру	Антикризове управління в умовах кризи	Антикризове управління в умовах банкрутства
	1	2	3
Аналізування внутрішнього та зовнішнього середовища з метою виявлення появи кризи	+	+	-

	1	2	3	4
Боротьба з кризою, яка набирає сили		—	+	+
Боротьба з кризою, яка набула великих масштабів (банкрутства)		—	—	+
Забезпечення ефективної діяльності підприємства		+	+	+

Відповідно до кожного виду антикризового управління є відмітка плюс ("+") або мінус ("—"), відповідно до того, чи притаманна ця характеристика дії тому чи іншому антикризовому управлінню.

У цілому антикризове управління — це гнучка система, яка змінюється в залежності від фінансово-економічного стану підприємства та стадій розвитку кризи.

Розглянувши три види антикризового управління та враховуючи наслідки, які пов'язані із змінами в економіці України, слід вважати, що система управління підприємством має обов'язково враховувати антикризові заходи, які повинні бути невід'ємним елементом діяльності будь-якого підприємства.

Незважаючи на відмінності кожного з видів антикризового управління, всі три мають загальні риси, які наведені в алгоритмі антикризового управління на підприємстві (рисунок).

Згідно з алгоритмом на першому етапі аналітичний відділ підприємства починає діяти за спеціальною програмою та приймає рішення про необхідність перегляду поточної діяльності підприємства. Програма складається з аналізу внутрішнього середовища підприємства, а саме з оцінки впливу внутрішніх факторів на кінцеві результати діяльності підприємства.

У випадку відхилення від позитивного значення того чи іншого показника або групи показників виникає необхідність виявлення впливу негативних факторів.

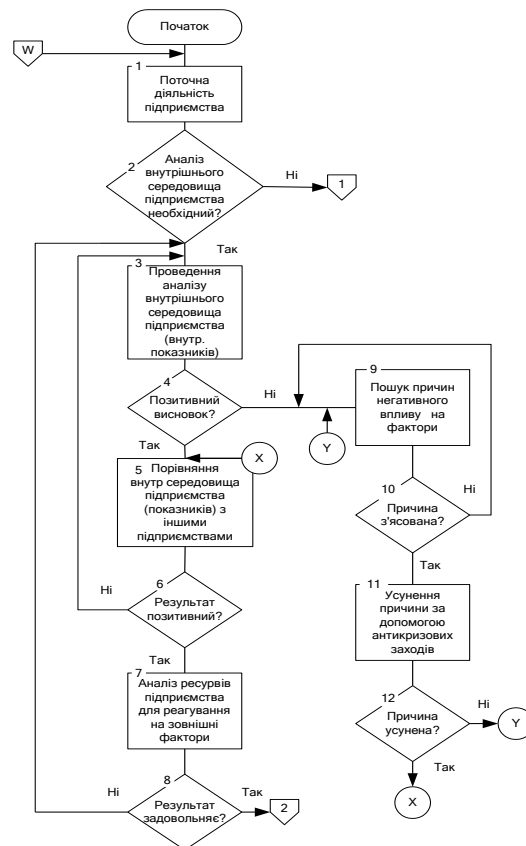
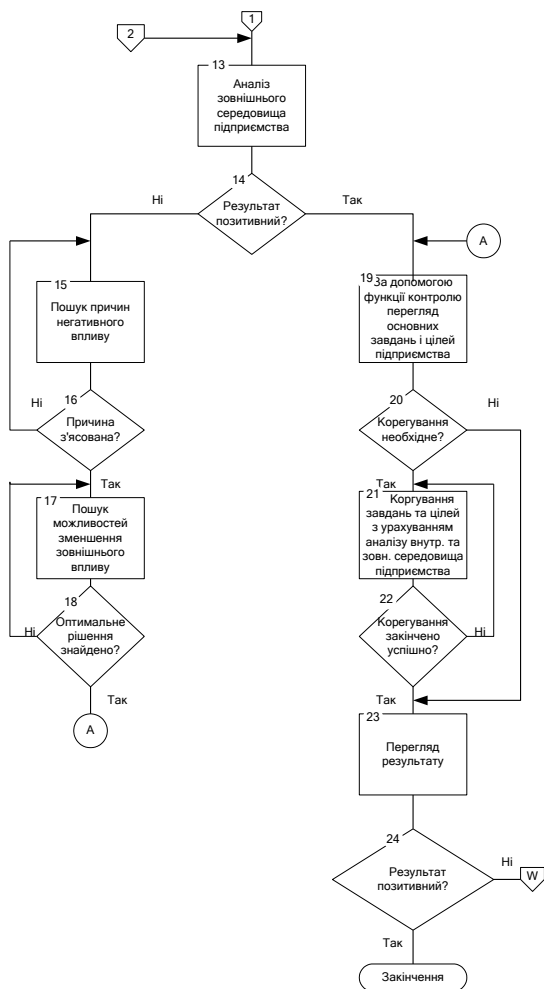


Рис. Алгоритм антикризового управління на підприємстві



Закінчення рисунка

Для більш детального аналізу внутрішніх можливостей підприємства особливостями спеціальної програми є:

1. Порівняння внутрішніх показників підприємства з показниками інших підприємств відповідного виду економічної діяльності.

Цей аналіз дає можливість зробити деякі висновки, а саме: виявити причини відставання за деякими показниками, визначити, що сприяє більш успішній діяльності на аналогічному підприємстві, а у протилежному разі, проаналізувати негативні чинники на іншому підприємстві з метою їх уникнення на своєму підприємстві.

2. Аналіз ресурсів (фінансових, трудових, технологічних та ін.) підприємства для реагування на зовнішні фактори. Якщо аналіз не задовольняє вимог, то за допомогою раніше розроблених антикризових заходів можна виправити становище.

Другий етап складається з аналізу зовнішнього середовища підприємства, а саме з перегляду впливу зовнішніх факторів. У випадку з'ясування джерела негативного впливу зовнішнього фактора на підприємство, виникає необхідність пошуку шляхів зменшення негативних дій, оскільки підприємство, як правило, не має можливості впливати на зовнішні фактори, а примушено захищається від їх впливу.

Третій етап полягає у внесенні необхідних корективів щодо відхилення основних завдань та цілей підприємства.

Для перегляду основних цілей підприємства, з точки зору дотримання завдань, та з метою виявлення відхилень застосовують функцію контролю, у випадку незадовільного результату вносяться необхідні корективи.

Четвертий етап — це перегляд стратегії підприємства, яка виконується шляхом порівняння фактичних результатів роботи підприємства з показниками за стратегічним планом. Після внесення коректив у випадку незадовільного результату підприємство потребує повторного розгляду. Ці дії необхідно повторювати доти, доки кінцевий результат не буде задовольняти відповідні вимоги.

Універсальність даного підходу полягає в тому, що послідовність управлінських рішень загальна для будь-якого виду промислової діяльності. Окрім того, представлений алгоритм антикризового управління націлений на оперативну реалізацію управлінських рішень щодо недопущення банкрутства та відновлення ефективної діяльності підприємства.

Наведений методичний підхід до антикризового управління на промисловому підприємстві потребує визначення ступеня впливу зовнішніх та внутрішніх факторів на господарську діяльність підприємства.

**Література:** 1. Уткин Э. А. Антикризисное управление. — М.: Ассоциация авторов и издателей "Тандем", изд. "ЭКМОС", 1997. — 400 с. 2. Базаров Г. З. Теория и практика антикризисного управления: Учебник для вузов / Г. З. Базаров, С. Г. Беляева; [Под ред. С. Г. Беляева и В. И. Кошкина. — М.: Закон и право, ЮНИТИ, 1996. — 472с. 3. Терещенко О. О. Финансова санация та банкрутство підприємств: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2000. — 412 с. 4. Пушкарь А. И. Антикризисное управление: модели, стратегии, механизмы. Научное издание / А. И. Пушкарь, А. Н. Тридед, А. Л. Колос. — Харьков: ООО "Модель Вселенной", 2001. — 452 с.

Стаття надійшла до редакції 29.10.2005 р.

УДК 330.341.1

Колесніченко В. Ф.

## ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ КАТЕГОРІЙ НОВОВВЕДЕННЯ, ІННОВАЦІЯ, ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ, ТА ІННОВАЦІЙНИЙ ПРОЦЕС

*In the article the theoretical approaches to the terminology are considered and the enterprise qualification introducing innovation with investment is shown.*

Активізація інноваційної діяльності на усіх рівнях досить актуальна для економіки України і тільки інноваційний шлях розвитку забезпечить конкурентоспроможність підприємства завдяки постійному оновленню техніки й технології, продукції й послуг, розширенню ринків збуту, ефективному використанню науково-технічного потенціалу та стимулюванню його зростання. Нововведення, нові технології та організаційні рішення в сучасному суспільстві відіграють ключову роль "двигуна" економічного розвитку, виводять підприємства з кризових ситуацій. У зв'язку із цим виникає об'єктивна необхідність у подальшому вдосконаленні понятійно-категоріального апарату інноваційного процесу, що реалізується шляхом детального осмислення основних категорій на основі системного підходу.

Дослідженню проблеми розвитку інноваційної діяльності приділяється значна увага в наукових працях та дослідженнях багатьох вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів, таких, як С. Абрамов, П. Бубенко, А. Гальчинський, В. Гриньова, Б. Санто, Б. Твісс, М. Хучек, Й. Шумпетер, О. Ястремська [1 – 9] та ін.

Зайчення табл. 1

Проте, незважаючи на існуючі дослідження в інноваційній тематиці провідних вчених, вивчення кола питань щодо інноваційного процесу не можна вважати завершеним. Так, дослідження щодо трактувань нововведень, інновацій, інноваційної діяльності, інноваційного процесу не дають можливості охарактеризувати взаємозв'язки між ними, тобто відсутній системний підхід у їх використанні для розкриття сутності та характеристики інноваційного процесу. Метою дослідження є уточнення та детальна конкретизація чіткого наукового визначення поняття "нововведення", "інновація", "інноваційна діяльність", які є складовими інноваційного процесу. Дослідження відображає зв'язки між цими поняттями в межах інноваційного процесу та зв'язок його з оточенням.

На рівні підприємства (фірми, компанії) результатом НТП є вироблені підприємством інновації. Як у вітчизняній, так і в зарубіжній літературі останніх років усе частіше можна помітити ототожнення поняття "інновація" з поняттям "нововведення". Це цілком зрозуміло, оскільки будь-які винаходи, нововведення тільки тоді одержують суспільне визнання, коли будуть прийняті до широкого вжитку, і вже в новій якості вони виступають як інновації. Однак слід зазначити, що сутність цих понять має деякі принципові відмінності, які необхідно виявити на основі дослідження точок зору авторів (табл. 1).

Таблиця 1

**Визначення поняття "нововведення" різними авторами**

Автор	Точка зору	Джерело
1	2	3
Б. Твісс	Нововведення — це процес створення і впровадження нового	[6]
Й. Шумпетер	Нововведення — тільки частина процесу "ідея, її реалізація, споживання нового продукту"	[8]
П. Уайт	Нововведення йде за винаходом і завершує успішні розробки	[10]
М. Иванов, С. Колупаева, Г. Кочетков	Нововведення — це процес, що включає безліч стадій і зв'язків, починаючи з відкриттів і закінчуючи появою на ринку нових товарів; це безперервне розширення організованого людського знання й застосування його до розробки нових підходів щодо задоволення людських потреб; процес, що веде до більш ефективного виробництва і завершується новими та істотно модифікованими товарами або послугами	[11]
Д. Гвишиани, В. Громека	Процес доведення технічного винаходу або відкриття до стадії практичного використання, коли воно починає давати економічний ефект, або як кінцевий результат цього процесу, тобто винахід, доведений до стадії комерційного використання — продукту або товару, що з'явився в результаті процесу нововведення в першому значенні цього поняття	[12]
Э. Уткин	Нововведення — це прибуткове використання науково-технічних та інших досягнень за допомогою виробництва нової споживчої вартості	[13]
М. Мескон, М. Альберт	Нововведення — це результат наукової праці, спрямований на удосконалення суспільної практики і призначений для безпосередньої реалізації в суспільному виробництві	[14]

1	2	3
Д. Черванов, Л. Нейкова	Нововведення — це процес доведення наукової ідеї або технічного винаходу до стадії практичного використання, що приносить дохід, а також пов'язані із цим процесом техніко-економічні й інші зміни в соціальному середовищі	[15]
Ф. Валента	нововведення — це зміна, перехід	[16]

Аналіз наведених визначень дозволяє зазначити про наявність принципово різних точок зору до визначення терміна "нововведення". Деякі автори [6; 8; 12; 15] вважають, що нововведення — це процес. На думку інших [16], нововведення — це цілеспрямована зміна. Такі різні тлумачення поняття "нововведення" можна пояснити відмінностями у меті його використання.

На підставі дослідження робіт (див. табл. 1) пропонується наступне тлумачення терміна "нововведення". Нововведення — це системний, безперервний, керований процес доведення наукової ідеї або технічного винаходу до стадії практичного використання, що забезпечує економічний ефект і призначений для безпосередньої реалізації в суспільному виробництві.

Доцільним є визначення сутності поняття "інновація". Термін "інновація" вперше з'явився в XIX ст. у роботах культурологів і означав введення деяких елементів однієї культури в іншу. Закономірності нововведень в економіці стали вивчати й застосовувати тільки на початку XX ст. [8].

Сьогодні термін "інновація" використовується як окремо, так і для позначення ряду споріднених понять: "інноваційна діяльність", "інноваційний процес", "інноваційне рішення" та ін. Різні вчені трактують поняття "інновація" залежно від об'єкта і предмета свого дослідження. Найбільш характерні визначення цього терміна наведено в табл. 2.

Таблиця 2

**Визначення поняття "інновація"**

Автор	Точка зору	Джерело
1	2	3
Й. Шумпетер	Інновація — це економічні засоби, застосовувані підприємцем, сподіваючись на одержання більш високого прибутку	[8]
Л. Гохберг	Інновація — це кінцевий результат інноваційної діяльності, що одержав втілення у вигляді нового або вдосконаленого технологічного процесу, нового або вдосконаленого продукту, впровадженого на ринок, що використовується в практичній діяльності або в новому підході до надання соціальних послуг	[17]
"Керівництво Осло"	Інновація — це кінцевий результат інноваційної діяльності, що одержав втілення у вигляді нового або вдосконаленого продукту, впровадженого на ринок, нового або вдосконаленого технологічного процесу, використовуюваного в практичній діяльності, тобто інновація є наслідком інноваційної діяльності	[18]
М. Блауг	Інновація — це будь-яке вдосконалення технічних способів виробництва, будь-яке доповнення до існуючого обсягу технологічних знань	[19]
М. Ионоу	Інновація — це новий продукт або послуга, спосіб їхнього виробництва, нововведення в організаційній, фінансовій, науково-дослідній та іншій сферах, будь-яке вдосконалення, що забезпечує економію витрат або створює нові умови такої економії	[20]

1	2	3
Б. Санто	Інновація — це такий суспільно-техніко-економічний процес, що через практичне використання ідей і винаходів приводить до створення кращих за своїми властивостями виробів, технологій	[21]
В. Василенко	Інновація — це нововведення, пов'язане з НТП і в основі якого лежить відновлення основних фондів і технологій, удосконалення управління та економіки підприємства	[22]
Л. Вишняков та ін.	Інновація — це не просто нововведення, це радикальне нововведення, що значно змінює наше життя	[23]
М. Крупка	Інновація — це нововведення, використання якого приводить до якісних змін у виробництві з метою одержання соціально-економічного ефекту	[24]
Закон України "Про інноваційну діяльність"	Інновації — це новостворені (застосовані) і (або) вдосконалені конкурентоспроможні технології, продукція або послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного або іншого характеру, які істотно поліпшують структуру та якість виробництва і (або) соціальної сфери	[25]
Ф. Валента	Інновація — це цільова зміна у функціонуванні підприємства як системи	[16]

Деякі автори [17; 18] вважають, що інновація — "це кінцевий результат інноваційної діяльності". На думку автора даної статті, інновацію слід розглядати з урахуванням взаємодій, взаємодії та зв'язків між ринком та інноваційною діяльністю підприємства. Тобто інновації слід розглядати не тільки з точки зору функцій виробництва, але й з погляду їхнього якісного рівня. Споживачі самі вибирають споживчі властивості інновації. Саме ж поняття треба розглядати, на погляд автора даної роботи, з точки зору загального та системного розуміння. Під інноваціями одні дослідники [19; 21; 25] розуміють "впровадження чого-небудь нового", а інші [20; 22 – 24] — вважають, що інновація — це впровадження (або використання) нововведення.

Розглянуті визначення інновацій не враховують послідовності, логічності, взаємозв'язків ланцюжка елементів системи інноваційного процесу "нововведення — інновація — інноваційна діяльність".

Таким чином, інновація — це процес радикального нововведення з новостворених (або вдосконалених) конкурентоспроможних технологій (продукції, послуг), удосконалення управління та економіки підприємства в цілому.

На підставі проведеного дослідження існуючих підходів до визначення таких категорій, як "нововведення" та "інновація", автор вважає, що між цими поняттями є принципова різниця. Так, поняття "нововведення" визнане більш загальним явищем по відношенню до "інновації". Інновація вважається необхідною умовою для впровадження нововведення.

Запропонований системний підхід до визначень категорій інноваційного процесу вимагає визначення понять "інноваційна діяльність" та "інноваційний процес". Необхідність у цьому обумовлена насамперед тим, що інноваційна діяльність є одним з основних елементів системи управління виробництвом, а отже, здійснює значний вплив на її організацію, структуру, функції, методи й засоби, а також на критерії оцінки ефективності. Визначення поняття "інноваційна діяльність" різними авторами наведені в табл. 3.

Поняття "інноваційна діяльність"

Автор	Точка зору	Джерело
1	2	3
В. Василенко	Інноваційна діяльність — діяльність підприємства, пов'язана з науково-технічними розробками, інженерною підготовкою виробництва до переходу на новий продукт чи технологію, а також інвестуванням нововведень	[26]
Т. Майорова	Інноваційна діяльність — діяльність, що спрямована на використання і комерціалізацію результатів наукових досліджень та розробок і зумовлює випуск на ринок нових конкурентоспроможних товарів та послуг	[27]
Ю. Морозов	Інноваційна діяльність — діяльність, що спрямована на практичне використання наукового, науково-технічного результату та інтелектуального потенціалу з метою отримання нової чи радикально поліпшеної продукції, технології її виробництва та задоволення платоспроможного попиту споживачів у високоякісних товарах і послугах, вдосконалення соціального обслуговування	[28]
П. Завлин та ін.	Інноваційна діяльність — вся діяльність у рамках інноваційного процесу (маркетингові дослідження ринків збуту й пошук нових споживачів; пошуки новаторських ідей і рішень, а також партнерів з впровадження й фінансування інноваційного процесу)	[29]
С. Ільєнкова	Інноваційна діяльність — діяльність з доведення науково-технічних ідей, винаходів, розробок до результату, який може бути практично використаний. У повному обсязі інноваційна діяльність включає всі види наукової діяльності, проектно-конструкторські, технологічні, дослідні розробки, діяльність з освоєння нововведень у виробництві	[30]
Д. Черваньов та ін.	Інноваційна діяльність як "... процеси з прискорення НТП при створенні нової техніки й передової технології на базі використання досягнень фундаментальних наук, проведення пошукових і прикладних наукових досліджень з метою задоволення конкретної потреби народного господарства"	[15]
Р. Фатхутдинов	Інноваційна діяльність — процес зі стратегічного маркетингу, НДДКР, організаційно-технологічної підготовки виробництва, впровадження та розповсюдження інновацій в інші сфери	[31]

Дослідження та аналіз наведених визначень дозволяє зробити висновок про наявність двох загальних підходів до розуміння змісту інноваційної діяльності підприємства. Один підхід полягає в ототожненні інноваційної діяльності з інноваційним процесом [15; 29; 31], інший — у розумінні інноваційної діяльності як складової частини інноваційного процесу, що об'єднує водночас декілька його етапів [15; 26 – 28].

На думку автора, більш доцільним та раціональним є розуміння інноваційної діяльності як поняття, вужчого за змістом від поняття "інноваційний процес". Так, розуміння інноваційної



діяльності як складової загального інноваційного процесу закріплене в ст. 1 Закону України "Про інноваційну діяльність" [25]. Інноваційна діяльність — це діяльність, що спрямована на використання й комерціалізацію результатів наукових досліджень та розробок і зумовлює випуск на ринок нових конкурентоспроможних товарів і послуг. Таке визначення обмежує інноваційну діяльність етапами освоєння, промислового виробництва, маркетингу та збуту, з чим погоджується і автор.

Таким чином, інноваційна діяльність — це діяльність в межах інноваційного процесу, що спрямована на використання й комерціалізацію результатів наукових досліджень та розробок й зумовлює випуск на ринок нових конкурентоспроможних товарів і послуг.

Інноваційний процес, як ми вже з'ясували, є поняттям більш широким і розглядається з урахуванням різних підходів і ступеня деталізації. Сутність поняття "інноваційний процес" в роботах вчених-економістів наведено в табл. 4.

Таблиця 4

**Визначення поняття "інноваційний процес"**

Автор	Точка зору	Джерело
С. Ільєнкова	Інноваційний процес — це створення, освоєння й поширення інновацій	[30]
Г. Ковалев	Інноваційний процес — це процес створення й комерціалізація використання продуктів інтелектуальної праці	[32]
П. Завлін	Інноваційний процес — це процес перетворення наукового знання в інновацію, що можна уявити як послідовний ланцюг подій, під час яких інновація визріває від ідеї до конкретного продукту, технології або послуги й поширюється при практичному використанні	[29]
В. Василенко, В. Шматько	Інноваційний процес — це комерціалізація винаходів, нових технологій, видів продукції й послуг, рішень організаційно-технічного, економічного, соціального характеру й інших результатів інноваційної діяльності	[22]
Дж. Блек	Інноваційний процес — це процес перетворення наукового знання в фізичну реальність, який складається з наступних стадій: виникнення ідеї; фундаментальні дослідження; прикладні дослідження; технічні розробки; дослідно-конструкторські розробки; масове виробництво і споживання	[32]

Різну термінологію використовують вчені для позначення об'єкта, щодо якого відбувається інноваційний процес. Зокрема використовуються такі терміни: "інновація" [29; 30], "продукт інтелектуальної праці" [32], "результат інноваційної діяльності" [22].

На думку автора, вживання терміна "продукт інтелектуальної праці" є недоцільним, оскільки він вказує на нематеріальну форму об'єкта інноваційного процесу, що не в повній мірі відповідає дійсності, адже результатом інноваційного процесу може бути не лише нова технологія, а й конкретний продукт (чи послуга). Термін "результат інноваційної діяльності", у свою чергу, також не відображує сутності об'єкта інноваційного процесу, вказуючи лише на ту його стадію, де відбувається створення цього об'єкта. Отже, найбільш доцільним у даному випадку є використання терміна "інновація", що в повній мірі характеризує об'єкт і результат інноваційного процесу.

Таким чином, під інноваційним процесом надалі слід розуміти інтерактивну модель, що складається із системи методів і процедури з перетворення наукових знань в інновацію, всі еле-

менти якої взаємодіють між собою, тобто як процес послідовних подій, у ході яких інновація зазнає змін від ідеї до конкретного продукту, технології або послуги й поширюється (розповсюджується) при практичному використанні.

Відмінною особливістю інноваційної діяльності автор вважає відсутність стадії диверсифікації, яка віднесена до інноваційного процесу як до більш широкого за змістом поняття.

Сьогодні стає очевидним, що інновації життєво необхідні для сталого розвитку кожного підприємства, галузі, регіону і української економіки в цілому. Тому однією з актуальних проблем у даний час є створення розвинутої інноваційної інфраструктури — мережі підприємств і організацій. З розвитком НТП з'являються різноманітні форми і методи організації інноваційної діяльності, а відповідно і різноманітні типи інноваційних організацій, що розробляють і впроваджують інновації.

У теорії і практиці інноваційного менеджменту закріпилося групування підприємств за характером інноваційної діяльності [13]. Ключовими ознаками такої класифікації є переважаючі типи інновацій, які реалізуються підприємствами. Методичною основою класифікації підприємств та організацій можуть служити також профіль їхньої діяльності, рівень спеціалізації, кількість стадій життєвого циклу інновації та інші аспекти [15]. Узагальнена класифікація підприємств, що впроваджують інновації, наведена в табл. 5.

Таблиця 5

**Класифікація підприємств, що впроваджують інновації**

№ з/п	Ознака класифікації	Тип (вид) підприємства
1	Готовність підприємства до інновацій	Першопрохідницький; адаптивний; протекціоністський; зважений; реактивний
2	Характер інноваційної діяльності	Інноватори-лідери; інноватори -послідовники
3	Вид інновації	Підприємства, що працюють з інноваціями: продуктовими; технологічними; виробничими; економічними; управлінськими; інформаційними; торгівельно-збутовими; соціальними; фінансовими; екологічними; юридичними
4	Джерела фінансування	Підприємства, фінансування яких здійснюється за рахунок коштів: власних; залучених; позичених; комбіноване фінансування
5	Інвестиційна привабливість підприємства як складової інноваційного об'єкта	Підприємства, інноваційна діяльність яких може характеризуватися таким ступенем інвестиційної привабливості: низьким; середнім; високим

Дослідження та аналіз робіт [5 – 8; 12 – 15] довів існування значної кількості класифікаційних ознак, більшість з яких збігаються, але автори не виділяють такої важливої класифікаційної ознаки, як інвестиційна привабливість щодо інноваційної діяльності підприємства. Необхідність її застосування зумовлена тим, що інноваційна діяльність підприємства — один з головних напрямків виходу з кризи, стабілізації, розвитку суб'єктів господарювання на сучасному етапі розвитку економіки України. А тому, на думку автора, є доцільним рекомендувати додат-

кову ознаку класифікації — інвестиційну привабливість інноваційного об'єкта. Пропонується підприємства, що здійснюють інноваційну діяльність, за цією ознакою розподілити на підприємства з низьким, середнім та високим ступенем інвестиційної привабливості (див. табл. 5). В основі такого розподілу пропонується використовувати кількісний інтегральний показник інвестиційної привабливості.

Відповідно до мети дослідження необхідно визначитися з інвестиційною привабливістю інноваційного об'єкта (або будь-якого об'єкта капіталовкладення). На сьогодні однозначного трактування поняття "інвестиційна привабливість інноваційного об'єкта" не існує. У табл. 6 наведені підходи авторів до визначення поняття "інвестиційна привабливість".

Таблиця 6

**Підходи до визначення поняття "інвестиційна привабливість"**

Джерело	Визначення
"Методика інтегральної оцінки інвестиційної привабливості підприємств і організацій" [33]	Інвестиційна привабливість трактується як рівень задоволення фінансових, виробничих, організаційних та інших потреб або інтересів інвестора до конкретного підприємства, які можуть бути визначені або оцінені значеннями відповідних показників, у тому числі й інтегральною оцінкою
Н. Русак, В. Русак [34]	Під інвестиційною привабливістю об'єкта розуміють оцінку доцільності вкладених у нього вільних коштів
И. Бланк [35]	Інтегральна характеристика окремих компаній — об'єктів майбутнього інвестування — з позиції перспективності розвитку, обсягів і перспективи збуту продукції, ефективності використання активів та їхньої ліквідності, стану платоспроможності й фінансової стабільності
О. Ястремська [9]	Інвестиційна привабливість — властивість підприємства, зумовлена його наявними економічними ресурсами, залучати внутрішні і зовнішні інвестиційні кошти для досягнення цілей інвестування

Дослідження та аналіз наявних підходів показали, що авторами розглядається інвестиційна привабливість підприємства, окремого інноваційного чи інвестиційного проєктів. Автор вважає, що в процесі інвестування підприємство, що здійснює інноваційну діяльність (або інноваційний об'єкт), доцільно розглядати як систему "підприємство — інноваційний проєкт". Інвестор у процесі відбору інноваційних об'єктів обере такий суб'єкт господарювання, який за умов допустимого ризику здатний забезпечити очікувану прибутковість з урахуванням можливостей як самого підприємства, так і конкретного інноваційного проєкту. Так, під інвестиційною привабливістю інноваційного об'єкта пропонується розуміти властивість системи "підприємство — інноваційний проєкт", що обумовлена результатами його фінансово-господарської і інноваційної діяльності, залучати інвестиційні ресурси та потенційними можливостями ефективно їх використовувати.

Отже, проведені дослідження інноваційного процесу мають теоретичну і практичну значущість щодо його удосконалення та обґрунтування для залучення інвестиційних ресурсів у найбільш привабливі інноваційні об'єкти. Запропонована класифікація підприємств, які здійснюють інноваційну діяльність, дозволяє одержати багатоаспектну інформацію про характер діяльності різних підприємств, про попит на їхні інноваційні проєкти; ви-

значити методи та способи просування інновацій залежно від їх типів; створити підґрунтя для ефективних економічних відносин в інноваційній сфері.

**Література:** 1. Абрамов С. И. Инвестирование. — М.: Центр экономики и маркетинга, 2000. — 434 с. 2. Бубенко П. Т. Региональные аспекты инновационного развития: Монография. — Харьков: НТУ "ХПИ", 2002. — 316 с. 3. Гальчинський А. Україна: Наука та інноваційний розвиток / А. Гальчинський, В. Геєць, В. Семиноженко. — К.: Основа, 1997. — 66 с. 4. Гриньова В. М. Проблеми розвитку інвестиційної діяльності: Монографія / В. М. Гриньова, В. О. Коюда, Т. І. Лепейко, О. П. Коюда; [За заг. ред. В. М. Гриньової. — Харьков: ХДЕУ, 2002. — 464 с. 5. Санто Б. Инновация как средство экономического развития. — М.: Прогресс, 1990. — 296 с. 6. Твисс Б. Управление научно-техническими нововведениями / Пер. с англ.; [Авт. пред. и науч. ред. К. Ф. Пузыря. — М.: Экономика, 1989. — 272 с. 7. Хучек М. Социально-экономическое содержание инновации на предприятии // Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика. — 1995. — №1. — С. 62 — 71. 8. Шумпетер Й. Теория экономического развития. — М.: Прогресс, 1982. — 456 с. 9. Ястремська О. М. Інвестиційна діяльність промислових підприємств: методологічні та методичні засади. Наукове видання. — Харьков: Вид. ХДЕУ, 2004. — 472 с. 10. Уайт П. Управление исследованиями и разработками / Сокр. пер. с англ.; [Под ред. Д. Н. Бобрышева. — М.: Экономика, 1982. — 24 с. 11. Иванов М. М. США: Управление наукой и нововведениями / М. М. Иванов, С. Р. Колупаева, Г. В. Кочетков. — М.: Наука, 1940. — 214 с. 12. Гвишиани Д. М. Теоретические аспекты исследованый инновационных процессов и формирование инновационной политики: Инновационная политика развитых капиталистических государств / Д. М. Гвишиани, В. И. Громека. — М.: Знание, 1990. — 84 с. 13. Уткин Э. А. Курс менеджмента: Учебник для вузов. — М.: Зеркало, 1998. — 448 с. 14. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; [Пер. с англ. — М.: Дело, 1992. — 702 с. 15. Черваньов Д. М. Менеджмент інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств в Україні / Д. М. Черваньов, Л. І. Нейкова. — К.: Знання, 1999. — 154 с. 16. Валента Ф. Управление инновациями. — М.: Прогресс, 1985. — 136 с. 17. Гохберг Л. Технология инноваций в промышленности и сфере услуг / Л. Гохберг, Кузнецова И. — М.: Центр исследований статистики и науки, 2001. — 234 с. 18. OECD Proposed quibelines for collecting and interpreting technological innovation data. OECD. — Paris, 1992. 19. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе / Пер. с англ. — М.: Дело ЛТД, 1994. — 720 с. 20. Ионов М. Инновационная сфера: состояние и перспектива // Экономист. — 1993. — №10. — С. 62 — 67. 21. Санто Б. Инновация как средство экономического развития. — М.: Прогресс, 1990. — 296 с. 22. Василенко В. О. Инновационный менеджмент: Навч. посібник / В. О. Василенко, В. Г. Шматько. — К.: ЦУЛ, Фенікс, 2003. — 440 с. 23. Вишняков Л. Инновационный менеджмент / Л. Вишняков, П. Гебхард, К. Кирсанов // РЭЖ. — 1993. — №2. — С. 72 — 79. 24. Крупка М. І. Фінансово-кредитний механізм інноваційного розвитку економіки України. — Львів: Промо-Медіа, 2001. — 608 с. 25. Закон України "Про інноваційну діяльність" від 04.07.2002 р. №40-ІVІІ // Урядовий кур'єр. — 2001. — №143. — С. 5 — 11. 26. Василенко В. О. Теория і практика розробки управлінських рішень. — К.: ЦУЛ, 2003. — 420 с. 27. Майорова Т. В. Інвестиційна діяльність. Навч. посібник. — К.: ЦУЛ, 2003. — 376 с. 28. Морозов Ю. П. Инновационный менеджмент: Учеб. пособие. — Н. Новгород: Изд. ННГУ, 1997. — 352 с. 29. Завлин П. Н. Оценка экономической эффективности инвестиционных проєктов (современные подходы) / П. Н. Завлин, А. В. Васильева, А. И. Кналь. — СПб.: Наука, 1995. — 316 с. 30. Ильенкова С. Д. Инновационный менеджмент: Учеб. для вузов / С. Д. Ильенкова, Л. М. Гохберг, С. Ю. Ягудин; [Под ред. С. Д. Ильенковой. — М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1997. — 328 с. 31. Фатхутдинов Р. А. Инновационный менеджмент: Учебник для вузов. — М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интеллект-синтез", 1998. — 600 с. 32. Ковалев Г. Д. Основы инновационного менеджмента: Учебник для вузов / Под ред. проф. В. А. Швандара. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 1999. — 208 с. 33. Методика интегральной оценки инвестиционной привлекательности предприятий и организаций // Державний інформаційний бюлетень про приватизацію. — 1998. — №7 — С. 18 — 28. 34. Русак Н. А. Финансовый анализ субъекта хозяйствования / Н. А. Русак, В. А. Русак. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. — 308 с. 35. Бланк И. А. Инвестиционный менеджмент. — К.: МП "Итем" ЛТД, "Юнайтгед Лондон Трейд Лимитед", 1995. — 448 с.

УДК 681.3.07

Швец И. Ю.

## УПРАВЛЕНИЕ В УСЛОВИЯХ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ИННОВАЦИЙ: СИСТЕМА ПЛАНИРОВАНИЯ РЕСУРСОВ ТУРПРЕДПРИЯТИЯ

*The bases of tourist enterprise management under conditions of technological innovations are considered. Different kinds of informational systems and served groups are pointed out, the model of planning the resources of tourism enterprise system is given.*

В современных условиях экономических отношений технологии являются основой для создания конкурентного преимущества, улучшая процессы оказываемых туруслуг. Такие улучшения заключаются в скорости обслуживания, предложении большего выбора потребителям или улучшении качества.

Туризм оказался одним из секторов экономики, где современные технологии начали приносить большие дивиденды. Это и системы бронирования, и системы резервирования гостиниц, билетов, транспортных средств, круизов и т. д. Internet-технологии позволяют туристским фирмам экономить значительные средства за счет сокращения расходов на международные телефонные разговоры и рассылку факсов. 40% украинских турфирм пользуются электронной почтой, а большинство организаций имеют свою страничку в Internet.

Столь резкий рост инноваций в сфере туризма вызывает ряд затруднений в сфере управления туристским предприятием. В связи с беспрецедентным воздействием технологий на бизнес и возрастающей важностью научных исследований и разработок, по мнению В. А. Квартальнова [1, с. 344 – 373], в спектре корпоративной деятельности все большее внимание должно быть направлено на особые проблемы управления инновациями: организация, планирование и управление, составление бюджета и, особенно, стимулирование и управление творческим процессом. А. П. Дурович, структурно описывая схему использования современных информационных технологий на туристском предприятии, выделяет три уровня: внутрикорпоративный, междо-корпоративный, интерактивные технологии взаимодействия с внешними потребителями и клиентами [2, с. 401 – 404]. Л. И. Лукевичева управление технологическими инновациями определяет с точки зрения их влияния на эффективность туристского бизнеса. И поэтому первоочередное место она отдает определению: целей и стратегий компании, значения научных исследований и разработок, их масштабов, оцениванию результатов [3, с. 108 – 119].

В экономической теории и практике в условиях трансформации экономики проблемы управления в условиях технологических инноваций изучены недостаточно, что связано с рядом внешних и внутренних по отношению к турпредприятию причин. Это практически полное отсутствие государственного финансирования научных исследований развития рекреационных комплексов, поскольку туризм является бюджетно-образующей отраслью, основная масса туристских предприятий относится к малому бизнесу, что не дает возможности, в связи с недостаточностью внутренних средств, отдельным предприятиям самостоятельно вести эти исследования. Но несмотря на такое сложное положение, в связи с усилением степени конкуренции государству, туристскому предприятию для выживания на рынке необходимо создавать условия инновационного развития. Одним из таких направлений развития должно стать создание основ управления туристским предприятием в условиях технологических инноваций.

Целью данной статьи является формирование основ системы планирования ресурсов турпредприятия.

Туруслуги традиционно известны своей низкой производительностью и трудностями, связанными с заменой человека машинами. Это, по всей видимости, главная причина "парадокса производительности" в сфере туруслуг. Наиболее вероятное объяснение этого парадокса заключается в том, что влияние технологии на производительность или прибыльность зависит от менеджеров и работников сферы туруслуг.

Несмотря на то, что не существует универсальной корреляции между инвестициями в технологии и производительностью и прибыльностью, турпредприятия должны внедрять информационные технологии в свою деятельность, что даст возможность создания конкурентных преимуществ на основе целостного подхода, автоматизируя только эффективные системы и процессы, решая действительно существующие проблемы внешних или внутренних потребителей, давая больший контроль потребителям и обслуживающему персоналу, оптимизируя базовые технологии и объединяя высокие технологии с высококвалифицированным подходом к людям.

В сфере туруслуг существует много различных способов использования и применения технологий. Главными категориями применения являются обслуживание потребителей, обслуживание оборудования или материалов потребителя, обработка информации и создание новых услуг. Очевидно, что обработка информации — наиболее важная область применения, так как многие турпредприятия создают и продают информацию и, следовательно, нуждаются в информационных системах. Информационную систему можно определить как систему из взаимосвязанных компонентов, функционирующих вместе для сбора, обработки, хранения и распространения информации, необходимой турпредприятию для принятия решений, координации, контроля, анализа и визуализации.

В сфере туруслуг информация играет жизненно важную роль. Почти для всех туруслуг информация необходима как вводимый ресурс, и почти все услуги создают ее как часть оказания услуги. Для некоторых видов услуг информация — результат процесса. Обслуживание невозможно без информации. Она генерируется информационной системой, которая является системой взаимосвязанных компонентов, функционирующих вместе для сбора, обработки, хранения и распространения информации, необходимой организации для принятия решений, координации, контроля, анализа и визуализации.

Для своих операционных, маркетинговых, финансовых, бухгалтерских и кадровых функций туристское предприятие может иметь отдельные информационные системы. Также системы могут быть различными в зависимости от организационного уровня: операционного уровня, уровня знаний и управления и стратегического уровня системы (рис. 1) [4].



Рис. 1. Виды информационных систем и группы, которые они обслуживают

Главными задачами разработки системы операционного уровня является: поддержка оперативных менеджеров, обеспечение их информацией о ежедневных операциях и ведении дел. Информационные системы, которые обслуживают работников умственного труда, являются системами обработки знаний.

Системы уровня управления должны обслуживать менеджеров среднего звена при планировании, контроле и принятии решения. В основном для поддержки менеджеров используются два вида информационных систем: системы научной информации для руководства и системы принятия решения.

Стратегический уровень системы разрабатывается для менеджеров высшего звена, которые решают проблемы, касающиеся стабильности и роста турпредприятия в долгосрочном периоде.

Многие отечественные турпредприятия не имеют отработанной информационной системы, а те, кто ее создал на своем предприятии организуют информационную для различных функций в различное время. Основная проблема всех этих систем заключается в том, что они не контактируют друг с другом, то есть они несовместимы. Такой подход при разработке информационных систем ведет к неэффективности и неточности информации, так как одни и те же данные собираются и хранятся различными системами, и обычно информация этих систем несогласованна. Для решения таких проблем должна быть разработана система планирования ресурсов турпредприятия. Это необходимо для интеграции информации, получаемой из различных источников.

Данная система планирования ресурсов должна состоять из набора интегрированных уровней использования и модулей бизнеса для выполнения большинства функций, включая управление запасами, ведение бухгалтерского учета, дебиторскую и кредиторскую задолженность, планирование потребностей в материалах, управление заказами и человеческими ресурсами. Также система должна использовать общую базу данных и общие определения, а следовательно, различные модули могут сообщаться друг с другом. Другая очень важная характеристика системы планирования ресурсов турпредприятия состоит в том, что она требует, чтобы турпредприятие следовало определенной модели ведения бизнеса. Обычно процессы, принятые в системе, отражают состояние технологии в определенной области и представляют лучшую практику в отрасли. Таким образом, перед тем как внедрить систему планирования ресурсов турпредприятия, оно должно изменить свои методы ведения бизнеса, чтобы соответствовать модели, принятой системой.

Система планирования ресурсов турпредприятия необходима для обеспечения решения проблем обработки фрагментированных данных, получаемых турпредприятием. Система воспринимает состояние предприятия как целое, а не как набор отдельных функций или отделов. Система должна быть построена из модулей для различных функций и целей, чтобы приспособить систему для различных уровней применения. Для того чтобы получить выгоды от системы, нет необходимости устанавливать все модули, но в то же время все они интегрированы и используют единую базу данных. Модули системы можно сгруппировать в три категории: финансовые, трудовые ресурсы, производство и логистика (рис. 2).

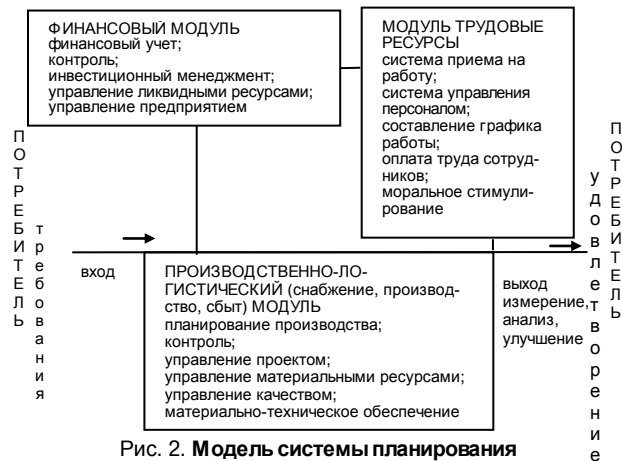


Рис. 2. Модель системы планирования ресурсов турпредприятия

Финансовая группа включает пять главных модулей: финансовый учет, контроль, инвестиционный менеджмент, управление ликвидными ресурсами, управление предприятием. Группа трудовых ресурсов включает полный набор возможностей для системы приема на работу, управления, составления графика работы и оплаты сотрудников. Модули в категории производства и логистики выполняют такие традиционные операционно-управленческие задачи, как контроль и планирование производства, управление проектом, материальными ресурсами и качеством; материально-техническое обеспечение турпредприятия. Этот модуль также включает управление сбытом.

Модель подчеркивает тот факт, что потребители и другие заинтересованные стороны играют значительную роль в процессе установления входных требований. После этого по отношению ко всем процессам, необходимым для создания турпродукции, применяется управление процессом и проводится проверка "выхода". Измерение степени удовлетворенности заказчика и других заинтересованных сторон используется в качестве обратной связи для оценки и признания того, что требования заказчика были выполнены. Именно это должно быть заложено в создание системы планирования ресурсами турпредприятия.

Преимуществом системы планирования ресурсов турпредприятия является повышение эффективности и улучшение основной деятельности. Это обычно приводит к замене систем с несовместимой и фрагментарной информацией едиными хорошо интегрированными системами.

Информационная система — это взаимосвязь компонентов, функционирующих вместе для сбора, обработки, хранения и распространения информации, необходимой турпредприятию для принятия решений, координации, контроля, анализа и визуализации.

Система планирования ресурсов турпредприятия необходима для обеспечения решения проблем обработки фрагментированных данных, получаемых турпредприятием. Система воспринимает состояние предприятия как целое. Она должна состоять из набора интегрированных уровней использования и модулей бизнеса для выполнения большинства функций.

Литература: 1. Квартальнов В. А. Стратегический менеджмент в туризме. — М.: Финансы и статистика, 2000. — 496 с. 2. Дурович А. П. Организация туризма. — Мн.: Новое знание, 2003. — 632 с. 3. Лукъевичева Л. И. Менеджмент туризма. — М.: Финансы и статистика, 2003. — 352 с. 4. Kenneth C. Laudon and Jane P. Laudon Management Information Systems, 5<sup>е</sup>. — (Upper Saddle River, NJ, Prentice Hall, 1998). — P. 37 – 39.

Стаття надійшла до редакції  
10.10.2005 р.

УДК 658.8.011.1

Щербак В. Г.  
Мігурська О. М.

## ФОРМУВАННЯ ФАРМАЦЕВТИЧНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ ДИСТРИБ'ЮТОРСЬКОЇ СИСТЕМИ ЗБУТУ ЛІКАРСЬКИХ ПРЕПАРАТІВ

In the article the model of building the distributor system of medical preparations selling is given, which will allow the pharmaceutical firm to select economically attractive distributors for construction the marketing network.

Перехід від адміністративно-командної економіки до ринкової вплинув на інфраструктуру фармацевтичного ринку, умови функціонування всіх його операторів. Це виражається в зміні ринкової кон'юнктури, підвищення рівня конкуренції, розвитку комунікаційної сфери. Децентралізація в управлінні фармацевтичними підприємствами відобразилась на усіх складових його

діяльності: організації, плануванні, управлінні, виробництві, збуті та контролі. Особливих змін у діяльності фармацевтичних підприємств набула збутова політика, яка повинна бути сформована згідно з мінливими потребами ринку та можливостями самого підприємства.

На сьогоднішній день виробники лікарських препаратів самі повинні організувати процес збуту свого товару, використовувати сучасні методи збуту, визначати канали розподілу та його учасників, розробляти ефективну комунікаційну політику, здійснювати постійні маркетингові дослідження ринку збуту, об'єктивно оцінювати свій збутовий потенціал та використовувати заходи стратегічного й тактичного контролю за всією збутовою діяльністю.

Існує необхідність при просуванні вироблених лікарських препаратів у тісному взаємозв'язку між усіма операторами ринку — виробниками, оптовими та роздрібними підприємствами.

Вирішення проблеми щодо покращення процесу формування збутової політики є актуальним для всіх учасників системи просування товару до кінцевих споживачів. Тому необхідним є підвищення якості та оперативності прийнятих рішень щодо покращення збутової діяльності вітчизняного фармацевтичного підприємства для досягнення його загальної мети.

Крім того, сучасна практика формування збутової політики на вітчизняних фармацевтичних підприємствах не має широкого досвіду використання економіко-математичних методів та моделей, на підставі яких керівники підприємств мали б можливість розробки адаптивних до змін зовнішнього середовища управлінських рішень.

При існуванні на фармацевтичному ринку України величезної кількості оптових підприємств (більш ніж 3 000 ліцензій на право займатися оптовою реалізацією) [1], для виробника лікарських препаратів є складним формування ефективної системи збуту товару.

На сьогоднішній день ще зберігається тенденція у багатьох фармацевтичних підприємств працювати з великою кількістю дистриб'юторів. Але багато хто з них пропонує не найкращі умови збуту лікарських препаратів і при цьому не забезпечують виробника інформацією про характер продажу його товару.

Одним із найважливіших питань діяльності сучасних фармацевтичних підприємств під час формування власної збутової політики є питання стосовно об'єктивного вибору економічно привабливих дистриб'юторів до системи збуту ліків.

Це питання можна вирішити за допомогою впровадження в практичну діяльність фармацевтичного підприємства моделі формування дистриб'юторської системи збуту лікарських препаратів.

Актуальність питання щодо покращення збутової діяльності підприємств у загальному контурі маркетингових досліджень обумовила інтерес до неї з боку вчених.

У роботах вітчизняних вчених [2 – 6] пропонуються шляхи покращення процесів організації, управління та контролю за збутовою діяльністю підприємств. Наукові праці [1; 7 – 9], присвячені питанням стосовно особливостей управління системою збуту на ринку лікарських препаратів, а практичні рекомендації щодо застосування основних концепцій маркетингу у збутовій діяльності підприємств запропоновані зарубіжними вченими [10; 11], але недостатньо висвітлені питання щодо удосконалення саме системи збуту лікарських препаратів із застосуванням економічно об'єктивних моделей, які можуть бути використані сучасними фармацевтичними підприємствами.

Для вирішення подібних питань в інших галузях промисловості використовують різноманітні методи багатовимірного аналізу [12 – 14], але фармацевтична галузь є особливою, що пов'язано зі специфікою товару та методами його просування на ринок збуту і тому не всі методи цього аналізу можуть бути використані для розробки моделі формування дистриб'юторської системи збуту лікарських препаратів. Авторами запропоновано обрати метод k-середніх кластерного аналізу і поступово кластеризувати об'єкти, враховуючи найкращих за економічними показниками дистриб'юторів, кількість яких повинна відповідати виробничим потужностям фармацевтичного підприємства, не враховуючи дистриб'юторів з низькими економічними показниками, а також використовувати дискримінантний аналіз для характеристики кожного отриманого кластеру за допомогою дискримінантної функції, що дозволить перевірити відповідність підприємства — дистриб'ютора до того чи іншого кластеру і визначити доцільність включення цього підприємства до системи збуту виробника.

У зв'язку з цим авторами була розроблена модель формування дистриб'юторської системи збуту лікарських препаратів

для застосування її у практичній діяльності підприємств, які функціонують у сучасних умовах розвитку фармацевтичного ринку.

Метою даного дослідження є створення моделі формування для фармацевтичного підприємства дистриб'юторської системи збуту лікарських препаратів.

Для досягнення мети були поставлені такі завдання, як:

збір та обробка інформації за показниками, що характеризують діяльність дистриб'юторів на фармацевтичному ринку збуту; поетапне проведення процесу кластеризації дистриб'юторів та вибір кластерів з найкращими економічними характеристиками; обґрунтування економічної доцільності включення в систему збуту продукції виробника нового підприємства — дистриб'ютора.

Об'єктом дослідження був обраний регіональний виробник лікарських препаратів, який у своїй практичній діяльності скоротив кількість дистриб'юторів за останні кілька років із 142 до 20, при цьому процес скорочення відбувався поступово і носив суб'єктивний характер. Авторами пропонується новий науково обґрунтований підхід до включення оптових посередників до системи збуту фармацевтичного підприємства, обираючи із великої кількості дистриб'юторів зі схожими економічними показниками, що характеризують їх діяльність на ринку збуту ліків, найбільш економічно привабливих.

Для побудови моделі був використаний, розроблений авторами на підставі аналізу багатовимірних статистичних методів [12; 13; 15; 16] алгоритм, який поданий на рис. 1.



Рис. 1. Алгоритм побудови моделі формування дистриб'юторської системи збуту лікарських препаратів

Відповідно до рис. 1 першим етапом алгоритму побудови моделі формування дистриб'юторської системи збуту лікарських препаратів є вибір та обґрунтування системи показників, які характеризують діяльність дистриб'юторів на фармацевтичному ринку. Дані за економічними показниками наведені у табл. 1, де найменування дистриб'юторів під час проведення наукового дослідження було змінено та значення показників вказані не для всіх дистриб'юторів, оскільки така інформація є комерційною таємницею підприємства. Система показників була обрана таким чином, щоб комплексно характеризувати систему збуту виробника.

Таблиця 1

**Економічні показники діяльності фармацевтичних дистриб'юторів на ринку збуту лікарських препаратів**

№ п/п	Дистриб'ютори	Кількість замовлень	Середня місячна вартість замовлень (тис. грн.)	Частка лікарських препаратів від асортименту виробника (%)	Середня просрочка платежу (дні)	Коефіцієнт сприйняття інновацій (Ci)	Питома вага фармацевтів у кадровому складі дистриб'ютора
1	Д <sub>1</sub>	1	56,798	78	0	0	12,86
2	Д <sub>2</sub>	1	64,08	88	0	0	11,76
3	Д <sub>3</sub>	73	179,963	83	-19	0,5	28,09
4	Д <sub>4</sub>	83	404,153	93	-4	0,6	20,11
5	Д <sub>5</sub>	98	379,248	84	-6	0	60,88
6	Д <sub>6</sub>	54	196,737	85	-6	0,6	32,91
7	Д <sub>7</sub>	1	56,798	78	0	0	19,23
8	Д <sub>8</sub>	74	354,088	87	-10	0,3	25,35
9	Д <sub>9</sub>	91	406,174	91	-7	0,3	35,23
10	Д <sub>10</sub>	8	100,643	84	-124	0	18,11
.....	Д <sub>.....</sub>	—	—	—	—	—	—
142	Д <sub>142</sub>	246	831,787	93	-19	0,9	29,38

Джерелами одержання інформації за показниками є дані внутрішньої звітності підприємства, а також дані Держкомстату України.

У табл. 1 коефіцієнт сприйняття інновацій дистриб'ютора (Ci) був розрахований як співвідношення кількості нових лікарських препаратів, які були сприйняті дистриб'юторами, до загальної кількості нових лікарських препаратів, що виробляються на підприємстві.

Другим етапом алгоритму є побудова матриці показників для подальшого розподілу дистриб'юторів за кластерами. Елементами цієї матриці є дані за показниками табл. 1. Матриця розрахунку має розмірність m на n, де m — число об'єктів (тобто кількість підприємств-дистриб'юторів, яка дорівнює у нашому прикладі — 142), n — кількість показників, що характеризують роботу дистриб'юторів, їх 6.

Проведення процесу кластеризації фармацевтичних дистриб'юторів за допомогою методу k-середніх кластерного аналізу є третім етапом моделі формування дистриб'юторської системи збуту лікарських препаратів.

Результати кластеризації були отримані за допомогою пакета "Statistica".

За допомогою процедури кластерного аналізу було розподілено сукупність об'єктів (алгоритм k-середніх за нормуванням перемінних), що складається з 142-х дистриб'юторів, на кластери. Вони упорядковуються за ступенем близькості. В один кластер поєднуються оптові підприємства, що мають подібні (найближчі) значення коефіцієнтів.

Оскільки в нашому випадку фармацевтичному підприємству за його замовленням слід обрати майже двадцять найбільш привабливих дистриб'юторів, а результати першого процесу кластеризації не дають відповідного результату, то кластеризацію об'єктів необхідно проводити за декілька ітерацій.

У такий спосіб необхідно розбити сукупність дистриб'юторів на 2 кластери при проведенні першого процесу кластеризації за допомогою методу k-середніх і визначити для кожного економічні характеристики.

Четвертим етапом алгоритму є визначення середніх значень, економіко-статистичних характеристик, розміру та складу отриманих кластерів за результатами проведення процесу кластеризації і ці результати відображаються як на графіку, так і в таблицях. На графіку подано криві утворених кластерів і зазначаються середні значення за визначеним числом показників. У таблицях зазначається інформація про належність дистриб'юторів до того або іншого кластера, а також інформація про економічні показники об'єктів у кластерах.

Так, криві кластерів, отриманих при проведенні першого процесу кластеризації, та їх середні значення наведені на рис. 2.

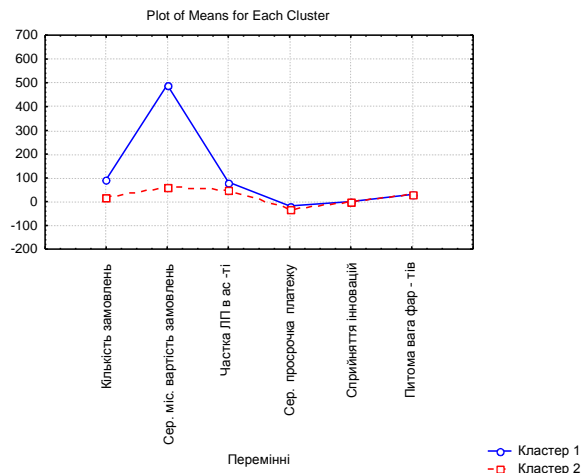


Рис. 2. Середні значення кластерів першого процесу кластеризації

Аналізувати слід, який із отриманих кластерів має високі середні значення за всіма показниками, що характеризують об'єкти, та визначити розмір та склад цього кластеру. На цьому етапі дуже важливим є для виробника аналіз тих об'єктів (дистриб'юторів), які входять до складу найкращого кластеру, і виявлення їх кількості та економічних характеристик. Цей аналіз дозволить прийняти рішення щодо того, чи продовжувати кластеризувати об'єкти, чи ні. Якщо при проведенні першого поетапного процесу кластеризації встановлено, що кількість та склад об'єктів (дистриб'юторів), які входять до кластеру з високими показниками, є незадовільними для виробника ліків, то слід проводити кластеризацію до тих пір, поки не буде отримана необхідна кількість дистриб'юторів. Оптимальну кількість дистриб'юторів встановлює сам виробник.

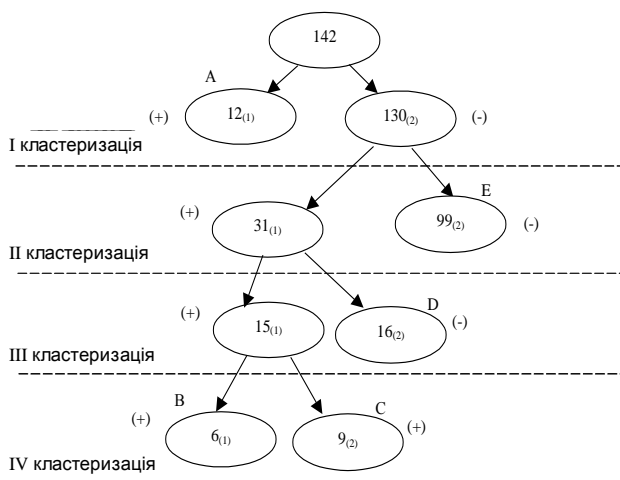
Так, у даному випадку розподіл об'єктів (дистриб'юторів) на кластери був проведений за чотири процеси кластеризації згідно зі схемою, зазначеною на рис. 3.

Відповідно до рис. 3 при проведенні усіх чотирьох процесів кластеризації дистриб'юторів було отримано п'ять кластерів. Кожен кластер включає відповідну кількість об'єктів. Об'єкти, у свою чергу, належать до відповідної групи дистриб'юторів (табл. 2). Кожна група поєднує дистриб'юторів зі схожими економічними показниками згідно з результатами кластеризації. Група найбільш економічно привабливих дистриб'юторів має найвищі економічні показники серед інших груп.

Таблиця 2

Розподіл дистриб'юторів за результатами кластеризації

Група дистриб'юторів	Кількість об'єктів (дистриб'юторів)	Кластер
Найбільш економічно привабливі	12	A
Економічно привабливі	6	B
Середні	9	C
Не зовсім економічно привабливі	16	D
Не привабливі економічно	99	E



Умовні позначення:

142 — початкова кількість об'єктів (дистриб'юторів), що беруть участь у процесі кластеризації;

12<sub>(1)</sub>, 130<sub>(2)</sub> — кількість об'єктів у першому (другому) кластері;

(+) — кластер, що має високі показники середніх значень за результатами кластеризації;

(-) — кластер, що має низькі показники середніх значень за результатами кластеризації;

A, B, C, D, E — умовне позначення кластерів, отриманих при проведенні усіх процесів кластеризації.

Рис. 3. Схеми розподілу об'єктів (дистриб'юторів) на кластери за чотири процеси кластеризації

Таким чином, аналізуючи результати проведення кожного процесу кластеризації, необхідно слідкувати за кількістю дистриб'юторів з високими економічними показниками, які входять до складу найкращих кластерів, і якщо ця кількість є оптимальною згідно з виробничими потужностями підприємства, то слід припинити кластеризацію та реалізувати шостий етап алгоритму побудови моделі дистриб'юторської системи збуту лікарських препаратів.

Шостий етап алгоритму полягає в побудові моделі дистриб'юторської системи збуту за результатами проведення дискримінантного аналізу згідно з отриманими кластерами та визначення відповідних рівнянь і їх коефіцієнтів. Рівняння, що описують кожен кластер за результатами проведення дискримінантного аналізу за допомогою пакета "Statistica", зазначені у табл. 3. Сукупність цих рівнянь включається до моделі формування дистриб'юторської системи збуту лікарських препаратів для фармацевтичного підприємства.

За даними табл. 3 дистриб'юторська система збуту лікарських препаратів на регіональному фармацевтичному підприємстві повинна бути сформована з дистриб'юторів, які належать до таких кластерів, як кластер A та кластер B.

Таблиця 3

Математичне відображення моделі формування дистриб'юторської системи збуту лікарських препаратів для фармацевтичного підприємства

Група дистриб'юторів	Кількість дистриб'юторів	Кластер	Рівняння дискримінантного аналізу
Найбільш економічно привабливі	12	A	$Y_1 = -41,7127 - 0,1107x_1 + 0,1105x_2 + 0,2457x_3 - 0,0429x_4 + 2,5982x_5 + 0,4047x_6$
Економічно привабливі	6	B	$Y_2 = -23,3362 - 0,1418x_1 + 0,0759x_2 + 0,2257x_3 - 0,0418x_4 - 1,6427x_5 + 0,3420x_6$
Середні	9	C	$Y_3 = -17,4993 - 0,0333x_1 + 0,0321x_2 + 0,2111x_3 - 0,0368x_4 + 7,6965x_5 + 0,2930x_6$
Не зовсім економічно привабливі	16	D	$Y_4 = -15,4257 - 0,0227x_1 + 0,0228x_2 + 0,2190x_3 - 0,0512x_4 + 0,3618x_5 + 0,3133x_6$
Не привабливі економічно	99	E	$Y_5 = -9,07257 - 0,01815x_1 + 0,00927x_2 + 0,16303x_3 - 0,03339x_4 + 0,51918x_5 + 0,30842x_6$

Сукупна кількість цих дистриб'юторів дорівнює вісімнадцяти, що відповідає вимогам виробника. Дистриб'ютори даних кластерів мають високі економічні показники, які характеризують їх діяльність на фармацевтичному ринку України. Співробітництво фармацевтичного підприємства з цими дистриб'юторами сприятиме своєчасному доведенню лікарських препаратів до споживачів та своєчасному отриманню прибутку за збут свого товару.

Використання моделі формування дистриб'юторської системи збуту лікарських препаратів дозволить фармацевтичному підприємству перевірити доцільність включення до своєї збутової системи нових підприємств — дистриб'юторів, що зазначено у сьомому, восьмому та дев'ятому етапах алгоритму.

Для того щоб отримати інформацію про доцільність включення підприємства — дистриб'ютора до системи збуту виробника, необхідно розрахувати результативні значення за п'ятьма рівняннями моделі. Результат розрахунку можливо отримати при підстановці замість перемінних  $X_1, X_2, \dots, X_n$  значень економічних показників, які характеризують діяльність кожного з дистриб'юторів.

Нове підприємство — дистриб'ютор буде належати до того кластеру, рівняння якого має максимальне результативне значення. Так, якщо максимальне значення розрахунку відповідає рівнянням найкращих кластерів A, B чи C, то фармацевтичне підприємство може обрати дистриб'ютора до своєї системи збуту ліків. Якщо ж максимальне значення мають рівняння кластерів D чи E, то включення до системи збуту такого підприємства — дистриб'ютора не є економічно доцільним.

Так, згідно з результатами проведеного дослідження регіональному виробнику лікарських препаратів необхідно побудувати свою дистриб'юторську систему збуту з включенням до неї вісімнадцяти оптових підприємств з високими економічними показниками, що характеризують їх діяльність на фармацевтичному ринку збуту, і при цьому кожне з цих підприємств співробітничатиме з мережею аптек у різних регіонах країни, які пропонують ліки виробника кінцевому споживачу. Побудова дистриб'юторської системи збуту фармацевтичним підприємством є десятим етапом запропонованого алгоритму (рис. 4).



Рис. 4. Дистрибуторська система збуту лікарських препаратів для фармацевтичного підприємства

Таким чином, використання у практичній діяльності фармацевтичного підприємства моделі формування дистрибуторської системи збуту лікарських препаратів дозволить йому обрати економічно привабливих дистрибуторів до своєї системи збуту та перевірити доцільність включення до цієї системи нових дистрибуторів, що допоможе адаптуватися до мінливих умов фармацевтичного ринку, своєчасно отримувати прибуток при швидкому надходженні товару до споживача.

**Література:** 1. Громовик Б. П. Особенности международного фармацевтического маркетинга // Провизор. — 2000. — №11. — С. 25 – 27. 2. Бурцев В. В. Внутренний контроль сбытовой деятельности предприятия в современных условиях хозяйственности // Менеджмент в России и за рубежом. — 2001. — №6. — С. 11 – 16. 3. Голошубов О. В. Критерии і показники оцінки ефективності збутової діяльності промислового підприємства // Маркетинг і реклама. — 1998. — №6. — С. 29 – 31. 4. Коршунов В. Выбор стратегии и тактики сбыта продукции на внутреннем рынке / В. Коршунов, К. Курбатов, Т. Серикова // Бизнес — Информ. — 1997. — №23. — С. 61 – 64. 5. Наумов В. Н. Маркетинг сбыта. — М.: Финансы и статистика, 1996. — 104 с. 6. Шмален Г. Основы планирования сбыта // Основы и проблемы экономики предприятия. — 1996. — №3. — С. 235 – 268. 7. Богитова М. В. Особенности управления сбытовой системой на рынке лекарственных средств // Менеджмент в России и за рубежом. — 2004. — №3. — С. 51 – 57. 8. Дрьомова Н. Б. Маркетингове планування у фармації: концепція методичне забезпечення // Фармацевтичний журнал. — 2000. — №1. — С. 24 – 33. 9. Мнушко З. Н. Менеджмент та маркетинг у фармації. Ч. II. Маркетинг у фармації: Підручник для фарм. вузів і факультетів / З. Н. Мнушко, Н. М. Діхтярьова; [За ред. З. Н. Мнушко. — Харків: Основа; Вид. УкрФА, 1999. — 288 с. 10. Дихтель Е. Практический маркетинг: Учебное пособие: Пер. с нем. А. М. Макарова / Е. Дихтель, Х. Хершген; [Под ред. И. С. Минко. — М.: Высшая школа, 1996. — 236 с. 11. Моррис Р. Маркетинг: ситуация и примеры. — М.: ЮНИТИ, 1996. — 56 с. 12. Боровиков В. П. Популярное введение в программу STATISTICA. — М.: 1998. — 267 с. 13. Дубров А. М. Многомерные статистические методы / А. М. Дубров, В. С. Мхитаря, Л. И. Трошин. — М.: Финансы и статистика, 1998. — 352 с. 14. Распознавание. Классификация. Прогноз. Математические методы и их применение. Вып. 2 / Под ред. В. П. Боровикова. — М.: Наука, 1989. — 302 с. 15. Лапач С. Н. Статистические методы в фармакологии и маркетинге фармацевтического рынка. — К.: ЗАТ "Укрспецмонтажпроект", 1999. — 312 с.

Стаття надійшла до редакції  
12.10.2005 р.

УДК 658.512.62

Новикова М. Н.

## КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

*In the article the system of views on the enterprise labour potential management under conditions of market relations development is represented. The "business labour potential" concept is improved and the basic functions of enterprise labour potential management are defined.*

Результаты производственно-хозяйственной деятельности зависят от эффективности управления трудовыми ресурсами, которые формируют основу ресурсного потенциала пред-

приятия. В книге "Стратегия экономического и социального развития Украины (2004 – 2015 гг.)" отмечено, что человеческий капитал — основной стратегический ресурс государства, а люди с их интеллектуальным, предпринимательским, производственным потенциалом служат основным стратегическим ресурсом государства, главным фактором экономического роста [1]. Поэтому эффективное использование трудового потенциала на основе концепции управления позволит разработать конкретные мероприятия по активизации каждого работника в процессе его трудовой деятельности.

Вопросами управления трудовыми ресурсами как основой формирования трудового потенциала занимаются многие ученые-экономисты, такие, как Е. А. Божко, В. Н. Гавва, И. Б. Дуранова, Е. П. Качан, О. В. Крушельницкая, Е. В. Маслов, Д. Г. Шушпанов, Г. В. Осовская, П. Э. Шлендер, Ю. П. Кокин, А. Дели, Д. Ф. Томасон, С. Р. Фулер, В. Л. Хьюбер и др., однако в их работах концепция управления трудовым потенциалом на уровне предприятия не нашла отражение в комплексном структурированном виде. [2 – 8].

Целью данной статьи служит формирование системы взглядов на определение содержания и реализации основных функций управления трудовым потенциалом предприятия. Достижение этой цели предусматривает решение следующих задач: формирование понятия "трудовой потенциал предприятия" и показателей, которые его характеризуют; формулировку основных функций управления трудовым потенциалом предприятия и определение их содержания; разработку системы взглядов на реализацию отдельных функций управления трудовым потенциалом предприятия.

Анализ существующих подходов к определению трудового потенциала на разных уровнях управления позволил получить результаты, которые свидетельствуют о том, что трудовой потенциал рассматривался, как правило, на макроуровне, а на уровне субъектов хозяйствования трудовой потенциал отождествляется с трудовым потенциалом работника или коллектива. Однако трудовой потенциал предприятия представляет совокупность количественных и качественных характеристик работников, которые при определенных условиях могут их реализовать в процессе трудовой деятельности. Совокупность этих условий формирует внутренняя среда предприятия. При этом необходимо выделить отдельно количественные и качественные характеристики, которые формализуются в показателях, реализуемых в процессе управления через основные функции.

К основным функциям управления трудовым потенциалом предприятия следует отнести:

- анализ результатов трудовой деятельности работников предприятия;
- разработку стратегии управления трудовым потенциалом;
- планирование уровня основных показателей, характеризующих трудовой потенциал предприятия;
- организацию управления трудовым потенциалом предприятия;
- разработку и внедрение систем мотивации и стимулирования труда работников предприятия;
- разработку и внедрение системы контроля уровня показателей, характеризующих трудовой потенциал.

Анализ результатов трудовой деятельности работников должен осуществляться в укрупненном виде по двум показателям: рентабельности труда и производительности труда. Рентабельность труда представляет собой относительный показатель, характеризующий эффективность использования производственно-хозяйственной деятельности предприятия овеществленного труда. Другими словами, рентабельность труда — это показатель, характеризующий отношение прибыли, полученной от вложенного труда в процессе производства и реализации продукции, к затратам, связанными с оплатой этого труда. Производительность труда является традиционным показателем и характеризует отношение объема произведенной продукции к среднесписочной численности персонала.

Стратегия управления трудовым потенциалом предприятия представляет собой совокупность практических действий, направ-



Окончание таблицы

ленных на формирование и эффективное вовлечение работников предприятия в трудовой процесс. При этом стратегические мероприятия должны разрабатываться по следующим функциям управления:

- оценка деятельности работников предприятия по всем классификационным признакам и видам (по полу, возрасту, квалификации, профессиям и специальностям, уровню образования);
- набор и отбор персонала, позволяющие формировать необходимый кадровый состав предприятия;
- обучение и переобучение кадров, а также повышение квалификации работников;
- мотивация и стимулирование труда персонала предприятия, позволяющие сохранить квалифицированных работников;
- организация деятельности различных категорий персонала и отдельных работников;
- обеспечение благоприятных условий реализации трудового потенциала каждого работника;
- разработка и реализация контролирующих мер, направленных на выявление отклонений фактических показателей, характеризующих результаты труда, от плановых или нормативных, и принятие решений в зависимости от полученных результатов.

Планирование уровня основных показателей, характеризующих трудовой потенциал предприятия, необходимо осуществлять в соответствии с целями управления и результатами производственно-хозяйственной деятельности, которые необходимо обеспечить в конце планового периода. При этом целесообразным представляется использование показателей, которые представлены в таблице.

Таблица

**Система показателей, характеризующих трудовой потенциал предприятия**

Показатели	
количественные	качественные
1	2
Среднегодовая численность персонала предприятия	Уровень укомплектованности предприятия работниками в целом и по отдельным группам персонала
Среднегодовая численность работников предприятия по:	Уровень удовлетворенности работников трудом
группам персонала	Уровень социального развития работников в среднем и по отдельным группам персонала
половому признаку и возрастным группам	Удельный вес работников по половому признаку и возрастным группам в среднегодовой численности персонала
уровню образования	Удельный вес работников по уровню образования в среднегодовой численности персонала
уровню доходов	Уровень доходов работников предприятия в среднем и в зависимости от профессии и квалификации
уровню жизни	Уровень жизни работников предприятия в среднем и по отдельным группам персонала
состоянию здоровья	Уровень здоровья работников предприятия
уровню квалификации	Удельный вес работников предприятия по уровню квалификации в среднегодовой численности персонала
профессиям и специальностям	Уровень укомплектованности работников предприятия по профессиям и специальностям

1	2
индивидуальной производительности труда	Динамика индивидуальной и общей производительности труда
уровню оснащенности рабочих мест	Уровень оснащенности рабочих мест по отдельным группам персонала
Количество работников, уволенных за период по различным причинам	Уровень текучести кадров в среднем и по отдельным причинам увольнения
Количество работников предприятия, прошедших за год подготовку и переподготовку, а также повысивших квалификацию	Удельный вес работников, прошедших подготовку и переподготовку, а также повысивших квалификацию за год в среднегодовой численности персонала

Организация управления трудовым потенциалом предприятия предусматривает совершенствование существующих или разработку новых организационных структур системы управления и их внедрение. Организационная структура управления трудовым потенциалом предприятия представляет собой совокупность структурных подразделений и их взаимосвязей между собой, проявляющихся в отношении по поводу производства и реализации товаров и услуг, а также управления основными направлениями и объектами деятельности предприятия. Эффективность функционирования организационной структуры управления должна оцениваться с позиций достижения поставленных целей управления. Основным структурным подразделением по управлению трудовым потенциалом предприятия является отдел кадров, на который возложены важнейшие функции по формированию кадрового состава. Однако в процессе усложнения производственно-хозяйственных задач, которые возникают на пути социально-экономического развития субъекта хозяйствования, отдел кадров не может справиться с объемом и содержанием функций управления, поэтому современное предприятие нуждается в совершенствовании организации управления персоналом. Это связано с тем, что, с одной стороны, персонал предприятия непосредственно участвует в функционировании и развитии всех направлений деятельности предприятия, а с другой — нуждается в совершенствовании условий реализации своих внутренних возможностей. Поэтому постоянно возникает необходимость разработки и внедрения систем мотивации и стимулирования труда работников, формирующих трудовой потенциал предприятия.

Мотивация трудовой деятельности, основанная на существующей системе материального и морального стимулирования работников, тесно связана с формированием и сохранением трудового потенциала предприятия. В настоящее время основным мотивирующим фактором работников служит желание иметь гарантированную заработную плату, которая должна соответствовать вознаграждению за вложенный труд. При этом на рынке труда появляются работники, обладающие достаточным профессионализмом и новым трудовым сознанием. Поэтому необходимо определить мотивацию, используя интересы работника и предприятия. Мотивация — это процесс побуждения работника к активной деятельности для удовлетворения своих потребностей и для достижения целей предприятия. Использование различных стимулов для мотивации работников называется процессом стимулирования. Стимулирование имеет различные формы: материальное и моральное. Формы материального стимулирования включают:

получение работником адекватной заработной платы, которая должна быть эквивалентом вложенного труда в количественном и качественном аспектах;

использование дифференцированного подхода в процессе премирования и реализации других форм материального вознаграждения работников, в том числе в натуральной форме; внедрение системы предоставления социальных услуг работникам предприятия и членам их семей по: получению образования, медицинскому обслуживанию и физическому развитию; отдыху и туризму; получению жилья и помощи для оплаты коммунальных услуг; получению юридических и других услуг; бытовому обслуживанию и др.

Наряду с материальным стимулированием работников необходимо уделять должное внимание внедрению на предприятии форм морального стимулирования. К основным из них следует отнести:

- повышение социального статуса работника;
- возможность карьерного роста в соответствии с достигнутыми результатами работы;
- уважение в трудовом коллективе;
- благоприятные условия осуществления трудовой деятельности;

- возможность повышения квалификации и переобучения.

Стимулирование отличается от мотивации тем, что стимулирование — это одно из средств, с помощью которого может осуществляться мотивация.

Разработка и внедрение системы контролирующих мер направлено на эффективное использование трудового потенциала для достижения определенных результатов производственно-хозяйственной деятельности предприятия. Процесс формирования системы контроля включает несколько этапов:

1. Определение главной цели контроля и формулировка подцелей, реализация которых способствует достижению главной цели.
2. Формирование совокупности показателей, характеризующих трудовой потенциал предприятия для определения их фактически достигнутого уровня и сравнения его с плановым или нормативным.
3. Разработки нормативного уровня контролируемых показателей.
4. Формирование системы мониторинга по совокупности показателей, характеризующих трудовой потенциал предприятия.

По результатам проведения контроля эффективности управления трудовым потенциалом предприятия необходимо разработать и реализовать решения, направленные на устранение негативных и усиление позитивных результатов. Это позволит определить дальнейшие направления и содержание мероприятий по совершенствованию управления трудовым потенциалом предприятия.

Научная новизна представленных результатов состоит в том, что получили дальнейшее развитие понятие "трудовой потенциал предприятия", а также количественные и качественные показатели, характеризующие трудовой потенциал предприятия. Впервые комплексно представлена система взглядов на управление трудовым потенциалом предприятия с точки зрения содержания основных функций управления. Таким образом, предложенная концепция управления трудовым потенциалом предприятия способствует развитию теории управления персоналом, а также формирует основу для разработки стратегии управления трудовым потенциалом. Это позволит администрации предприятия разрабатывать и принимать обоснованные управленческие решения, направленные на формирование и сохранение трудового потенциала работников, а также на его эффективное использование в производственно-хозяйственной деятельности.

**Литература:** 1. Стратегія економічного та соціального розвитку України на 2004 – 2015 рр. "Шляхом європейської інтеграції" / За ред. А. С. Гальчинського, В. М. Гейця. — К.: ІВЦ Держкомстату України, 2004. — 416 с. 2. Качак Є. П. Управління трудовими ресурсами / Є. П. Качак, Д. Г. Шушпанов. — К.: ВД "Юридична книга", 2003. — 260 с. 3. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. — К.: Кондор, 2003. — 224 с. 4. Економіка праці / Под ред. П. Э. Шлендера, Ю. П. Кокина. — М.: ЮРИСТЪ, 2002. — 592 с. 5. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. — М.: СПб.: "Питер", 2002. — 1200 с. 6. Гавва В. Н. Потенциал предприятия: формування та оцінювання / В. Н. Гавва, Е. А. Божко. — К.: Центр навчальної літератури, 2004. — 224 с. 7. Дуранова И. Б. Управление персоналом: отбор и найм. Исследование зарубежного опыта. — М.: Центр, 1998. — 168 с. 8. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия: Учеб. пособие / Под ред. П. В. Шеметова. — М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2001. — 312 с.

Стаття надійшла до редакції  
19.10.2005 р.

УДК 658.7

Телишевська Л. І.

## ЛОГІСТИЧНИЙ ПІДХІД ДО ВИКОРИСТАННЯ ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ЗА УМОВ СПОЖИВАННЯ СИРОВИНИ НЕСТАБІЛЬНОЇ ЯКОСТІ

*In the article the possibilities of increasing in efficiency of using the potential under conditions of operational management of apparatus manufacturing present material expenses depending on the quality of raw materials on the principle of logistics are considered.*

Серед особливостей виробничого потенціалу, обумовлених його подвійною ресурсно-економічною сутністю, важливими є взаємозв'язок і взаємодія елементів, які означають кількісний та якісний взаємозв'язок, що відображається мірою відповідності і співвідношення чинників виробництва [1]. Стосовно апаратурного виробництва вказані особливості означають повну залежність технологічності процесу переробки сировини в готову продукцію від її якісної характеристики. У свою чергу ефективність використання його потенціалу суттєво залежить від ресурсоспоживання, яке теж визначається якістю основної сировини, що є нестабільною в часі, та станом оперативного управління її споживанням.

Проблемам максимального використання потенціалу підприємства приділено увагу в багатьох працях вчених і, зокрема, в роботах [2 – 5].

Мета даної статті — дослідження (розгляд) можливостей підвищення ефективності використання потенціалу за умов оперативного управління поточними матеріальними витратами апаратурного виробництва залежно від якості сировини за принципами логістики.

Для досягнення поставленої мети в статті необхідне вирішення наступних завдань: вивчити теоретичні засади ефективного використання потенціалу апаратурного виробництва з точки зору ресурсоспоживання; оцінити вплив якості сировини на ступінь використання потенціалу виробництва; розглянути засади ціноутворення основної сировини певної якості, потрібної для застосування в даному виробництві; розглянути необхідність обґрунтування цін на основну сировину певної сортності з огляду на технологічний ефект її споживання та переваги виробництва хімічної продукції із високоякісної сировини порівняно з її виробництвом із сировини низької якості, що особливо важливо з позицій логістики.

Згідно з джерелами [6; 7], сутність логістики полягає в комплексному управлінні матеріальними потоками на стадіях постачання, виробництва та збуту готової продукції. На відміну від традиційного підходу, коли матеріальні потоки не розглядались в єдиній сукупності і між партнерами була відсутня інтеграція, логістична система за сучасною, інтегральною парадигмою розглядається як інтегрована система реалізації цілей бізнесу від постачальника сировини до споживача готової продукції.

Загальний логістичний підхід до вирішення господарських проблем базується на попередніх аналітичних дослідженнях за наступними напрямками: ринкова кон'юнктура; зміна логістичних функцій з підвищенням вимог до їх виконання за термінами, надійністю поставок, виділенням основної номенклатури матеріальних цінностей, що складають основний потік; визначення розміру запасів; забезпечення проходження матеріального потоку та інтеграція з логістичними службами постачальників.

Відповідно до концепції та досягнення мети виробничої логістики виробник повинен випускати необхідну продукцію, необхідної якості, в необхідній кількості, збут якої обов'язково буде забезпечено і реалізація якої зумовить отримання підприємством величини прибутку, достатнього для його розвитку.

З огляду на результати виробничої діяльності хімічних підприємств можна стверджувати, що спроможність апаратного виробництва до використання своїх ресурсів визначається не тільки його технологією, технічним рівнем та станом устаткування, але і значною мірою – рівнем якості основного виду його сировини.

Її якісна характеристика залежить у першу чергу від хімічного складу, тобто від вмісту в ній основної (корисної) речовини та домішок. Чим більше в сировині домішок, тим більша кількість побічних реакцій протікає в процесі її переробки, тим більший матеріалопотік створюється у виробничому процесі і тим нижче здатність цього виробництва до випуску кінцевої продукції в межах установленої його виробничої потужності. Це означає суттєве зниження ступеня використання не тільки потужності виробництва і, відповідно, основних виробничих фондів, але й усіх інших його ресурсів. Причому, часто-густо підвищений вміст в основній сировині домішок настільки різко погіршує можливість технології її переробки навіть в умовах виробництва, яке функціонує, що фактичний річний обсяг виробництва продукції в цих умовах складає лише частку від його проектного виробничої потужності. У результаті чого нормальна потужність стає занадто низькою, а цілком прибуткове виробництво перетворюється в низькорентабельне.

Таке явище обумовлене, по-перше, підвищенням питомих норм витрат практично всіх видів сировини, енергетичних ресурсів та як наслідок – збільшенням матеріального потоку, по-друге, збільшенням питомих умовно-постійних витрат у зв'язку зі зменшенням обсягу виробництва і як наслідок – подорожчанням вироблення одиниці готової продукції з низькоякісної сировини і, по-третє, установленням за вказаними нижче причинами більш високої ціни на готову продукцію. В таких умовах обсяг виробництва дорогої продукції опиняється ще більш заниженим. Обсяг продажу стає теж низьким через неможливість реалізації продукції за завищеними цінами, а прибуток – мінімальним, або взагалі замість прибутку виявляється збиток. У результаті цього значно знижується економічність виробництва продукції і разом з тим її конкурентоспроможність. Через такі обставини різко погіршується використання потенціалу виробництва підприємства.

З іншого боку, застосування сировини високої якості є одним із напрямків ресурсозбереження і як наслідок – одним із чинників підвищення певною мірою ефективності використання потенціалу підприємства. В умовах споживання сировини нестабільної якості цьому сприяє оперативне управління виробництвом із застосуванням у ньому економіко-математичної моделі розрахунку техніко-економічних показників апаратного виробництва в залежності від якості основної сировини (спочатку питомих витрати основної сировини, а потім на її основі питомих норм витрат усіх видів сировини, матеріалів та енергоресурсів, обсягу виробництва, собівартості продукції відповідно до конкретної якісної характеристики сировини).

Викладене вище свідчить, що потенціал апаратного виробництва може бути максимально використаний лише в умовах споживання високоякісної сировини. Якщо ж виходити з того, що зміст економічного потенціалу підприємства визначається не тільки об'єктивними чинниками – сукупністю ресурсів, а й суб'єктивними – спроможністю робітників до використання ресурсів і створення матеріальних благ та здатністю управлінського апарату до оптимального використання наявних ресурсів [8], то в ситуації, коли поряд з використанням стандартної сировини має місце споживання сировини менш якісної, навіть і високоякісної, або сировини нестабільної якості, хоча і в межах стандарту, підприємству доцільно у своїй виробничій діяльності організувати та оперативну здійснювати розрахунок питомих

норми витрат основної сировини, диференційованої в залежності від її якості, і у зв'язку з цим коригувати в потокових планових завданнях питоми норми витрат усіх видів сировини та енергетичних ресурсів. Такий підхід відповідає основним положенням концепції логістики, що визначається як система поглядів на вдосконалення господарської діяльності підприємства через раціоналізацію управління матеріальними потоками [9].

Для апаратного виробництва особливо важлива основна ідея логістичного підходу, яка торкається підсилення значущості управління матеріальним потоком. У таких виробництвах споконвічно матеріальний потік залежить від питомої норми витрат сировини, що обумовлено, в першу чергу, як зазначено вище, якістю самої сировини. Цілком очевидно, що в умовах коливання якості сировини впровадження логістичної системи – системи управління матеріальними потоками – повинно здійснюватись з урахуванням можливості коригувати потік усіх матеріально-енергетичних ресурсів стосовно фактичного хімічного складу основної сировини, що закупляється на переробку.

У даному дослідженні приділяється увага управлінню матеріальними витратами апаратного процесу виробництва підприємства з метою пошуку напрямків їх зниження. Промисловою практикою доведено, що ефективність управління матеріальними витратами – це один з чинників, який сприяє підвищенню конкурентоспроможності продукції та ефективності використання потенціалу підприємства. Дане питання має особливе значення для матеріаломістких і енергомістких виробництв. Для того щоб управління виробничими матеріальними потоками та в цілому матеріальними витратами підприємства було ефективним, воно, в першу чергу, повинно бути оперативним і спрямованим на підвищення об'єктивності обліку ресурсоспоживання. А це може бути досягнуто за спеціальною методикою із застосуванням електронно-обчислювальної техніки.

Докладний розрахунок основних техніко-економічних показників апаратного виробництва залежно від якості основної сировини викликає потребу в розробці спеціальних методичних рекомендацій з аналізу і планування витрат, наприклад, за аналогією з розробленими автором [10].

Вищенаведене твердження про визначальний вплив хімічного складу сировини на використання потенціалу апаратного виробництва можна прослідити на прикладі одного із апаратних виробництв – комплексу барієвих виробництв, що мають широкі області споживання в національному господарстві країни. Виробництво барієвих сполучень є складним багатопередільним комплексом, на техніко-економічні показники якого істотний вплив здійснює хімічний склад основної сировини – баритового концентрату.

Тому стосовно виробництв барієвих сполучень, що є матеріаломісткими та залежать від якості баритового концентрату, з метою оперативного управління матеріальними витратами розроблена економіко-математична модель розрахунку техніко-економічних показників відповідно до хімічного складу концентрату цих виробництв і реалізована на електронно-обчислювальній машині [11].

В умовах використання у виробництві сполучень барію стандартного концентрату прогресивні витратні норми сировини, працездатність устаткування, нормальний прибуток цілком гарантовані. При підвищенні якості баритового концентрату понад стандарт питоми проектні витрати зменшуються і тому витратні норми сировини та енергоресурсів стають нижчими за проектні, а фактична потужність виробництва – вищою за проектну. І, навпаки, з погіршенням якості баритового концентрату технологічність його переробки істотно погіршується.

По-перше, зниження марочності (сортності) баритового концентрату означає зменшення в ньому частки корисної речовини і відповідно збільшення частки балансу. Це призводить до збільшення матеріального потоку технологічного процесу. Підвищений матеріальний потік викликає недовикористання устаткування за продуктивністю.

По-друге, підвищення вмісту в низькосортному баритовому концентраті домішок, особливо оксидів заліза і кремнію, викликає порушення технологічного режиму відновлення сульфиду барію. В результаті цього в обпалювальних печах відбувається утворення кілець і так званих "шуб". Це призводить до підвищеної витрати природного газу, зниження продуктивності печей, різкого збільшення технологічних простоїв. Підвищення вмісту сполучень кальцію, магнію, заліза погіршує якість плаву та в подальшому веде до перевитрати соляної кислоти й соди каустичної, збільшує об'єми промислових розчинів і погіршує фільтраційні властивості розчину напівпродукту хлориду (нітрату) барію.

У той же час спеціальне обстеження одного з підприємств і аналітичні дослідження підтверджують, що лише один перехід на оперативне управління матеріальними потоками із застосуванням диференційованих питомих норм витрати барійумішуючої сировини без зміни її якості [11] може забезпечити зниження ресурсоспоживання барієвими виробництвами приблизно на 4,3%.

Згідно з сучасною концепцією організації виробництва, а саме з організацією гармонічного виробництва [3], підприємство повинно докладати максимальних зусиль, щоб його виробництва були засновані на оптимальних пропорціях використання факторів виробництва, логістичних та маркетингових взаємозв'язках і солідарній відповідальності всіх елементів ланцюжка цінностей за конкурентоспроможність продукції, при сумісній участі партнерів у процесі розвитку системи в умовах середовища, що змінюється. Важливим чинником, який впливає на сутність та ефективність перетворень підприємства на шляху до гармонічного виробництва, є ціна. Від її рівня залежить величина прибутку й обсяг реалізації. Підвищення ціни на 5% часто забезпечує збільшення прибутку в 1,5 рази і вище [3].

Елементом, що поєднує апаратні виробництва з постачальником основної сировини, є її якість та відповідно до фактичного рівня якості цієї сировини — ціна на неї. Ціна — це єдиний елемент маркетингу-мікс, що безпосередньо приносить дохід підприємству, в той час коли всі останні складові маркетингової діяльності потребують від підприємства виключно вкладень коштів. Зміни цін впливають значно швидше на показники прибутку і реалізації, ніж корективи, що вносяться в інші елементи маркетингу, наприклад у рекламу.

Ціна ще й неймовірно гнучкий інструмент, бо її можна порівняно швидко підвищити чи знизити. На відміну від неї зміна в каналах розподілу чи в політиці комунікацій, поява нового продукту тощо можуть тривати роками. Тому менеджери повинні кваліфіковано розробляти цінову стратегію підприємства. Для дотримання принципу, покладеного в основу сучасного ціноутворення, так званого "ринкова ціна мінус", а не протилежного цьому підходу — принципу "вартість сировини (комплектуючих) плюс", потрібно, щоб ціна принаймні на основну сировину враховувала б її якість та ступінь використання потенціалу апаратного виробництва в процесі переробки даної сировини в готову продукцію. Промислова практика доводить, що ця умова не завжди виконується. Так, у досліджуваному хімічному виробництві відсутня залежність ціни на основну сировину від її якості, про що свідчать фактичні дані та спеціально проведені на їх основі економічні дослідження за допомогою розробленої економіко-математичної моделі [10] відповідно до методичних рекомендацій [11].

Взаємозв'язок між співвідношенням питомих витрат основної сировини різної сортності та відповідних їм установлюваних споживачем цін, а також методичний підхід до обґрунтування диференційованих цін у вигляді відносних величин на базі ціни, установленої на сировину нижчої марки, за відповідними формулами [12] показано в таблиці. У кожному її стовпчику, крім останнього, наведено відношення відповідного елемента розрахунку: питокої витрати, діючої ціни, складової частини диференційованої ціни сировини певної марки (сортності) — до найнижчої марки (у відсотках).

Таблиця

Розрахунок відносних величин диференційованих цін на сировину певної сортності до ціни найнижчої марки, %

Сорт (марка) (сировини) за стандартом	Відношення		Відношення складових ціни 1 т сировини, обумовленої		Відношення диференційованої ціни певної марки до найнижчої марки <sup>**) , %</sup>	
	питокої витрати сировини на 1 т продукції <sup>*) , %</sup>	діючої ціни 1 т сировини <sup>**) , %</sup>	вмістом у ній основної речовини за стандартом <sup>*) , %</sup>	економією інших видів сировини, палива та енергоресурсів <sup>*) , %</sup>	усього	у т. ч. частка економії виробника, (к = 0,5)
КБ-6	156,0	100,0	100,0	—	100	100
КБ-5	140,7	146,4	110,7	27,8	119,6	7,5
КБ-4	121,2	150,0	128,6	65,1	150,0	14,3
КБ-3	104,0	157,1	148,2	82,9	175,0	15,3
КБ-2	102,3	162,5	153,6	92,9	183,9	16,5
КБ-1	100,0	н. від.	155,4	100,0	189,3	17,9

<sup>\*)</sup> — відношення до найвищої марки, КБ-1;

<sup>\*\*)</sup> — відношення до найнижчої марки, КБ-6.

Аналіз даних таблиці свідчить, що питома витрата сировини в залежності від зміни її якості зростає більше, ніж у півтора рази (156% проти 100%). Цей факт обумовлено погіршенням якості сировини за рахунок зниження вмісту в ній основної речовини, збільшенням домішок та баласту, що передбачено стандартом. Причому, в порівнянні з сировиною найнижчої якості (марки КБ-6) питома витрата сировини трохи кращої (марки КБ-5) нижче на 15,3% (156,0 – 140,7), у той час як її ціна вища на 46,4% (146,4 – 100,0) за ціну сировини найнижчої марки. Зовсім інше співвідношення питомих витрат і цін на сировину інших марок. Питома витрата більш якісної сировини — марки КБ-4 — менше, ніж сировини марки КБ-5 на 19,5% (140,7 – 121,2), а ціна на неї вища порівняно з попередньою лише на 3,6% (150,0 – 146,4).

Така ж ситуація і для сировини наступних марок, для яких різниця в цінах зовсім незначна. Наведені приклади підкреслюють відсутність залежності ціни на дану сировину від її якості та відповідно мотивації у постачальника щодо підвищення якості сировини. А у споживача, як показано вище, є всі підстави платити дорожче за високоякісну сировину, бо в умовах низькоякісної сировини використання потенціалу виробництва підприємства різко знижується як розрахунково, так і за фактичними даними виробництв.

Мотивація постачальників до підвищення якості барійумішуючої сировини найбільш вигідна через установлення ціни, обґрунтованої на базі технологічного ефекту від її використання. Як вказано раніше, приклад обґрунтування такої ціни наведено в таблиці за методичним підходом, пропонованим у роботі [12].

Перехід на забезпечення апаратного виробництва високоякісною сировиною означає певною мірою також підвищення його інноваційного потенціалу через покращення якісної характеристики виробничо-технологічних ресурсів, застосування яких поряд із використанням трудових, науково-технічних та фінансово-економічних ресурсів характеризує ресурсну складову інноваційного потенціалу підприємства [2].

Таким чином, з позиції логістичного підходу підвищення ефективності використання потенціалу апаратного виробництва спонукає перехід на оперативне управління його матеріальним потоком з огляду на диференційовані норми витрат ресурсів залежно від відповідної якості основної сировини, а головне — перехід на переважне використання високоякісної основної сировини, що потребує наукового обґрунтування її ціни, яка, компенсуючи постачальникові його додаткові витрати на підвищення якості, частково враховує б ефект ресурсозбереження в процесі її переробки, тобто була вигідною як виробнику, так і споживачу. Такий підхід обумовлено тим, що споживання апаратур-

ними виробництвами основної сировини низької якості викликає погіршення використання їх потенціалу і, зокрема, зниження рівня ресурсозбереження в логістичному ланцюжковій "постачальник — виробник — споживач". Відсутність обґрунтування цін на основу сировини певної сортності з огляду на технологічний ефект її споживання позбавляє мотивації виробника цієї сировини підвищувати її якість, що погіршує економіку споживання такої сировини і знижує ефективність використання потенціалу підприємства споживача.

**Література:** 1. Менеджмент для магистров: Учеб. пособие / Под ред. д. э. н., проф. С. Н. Козьменко. — Сумы: ИТД "Университетская книга", 2003. — 764 с. 2. Верба В. А. Методичні рекомендації з оцінки інноваційного потенціалу підприємства / В. А. Верба, І. В. Новикова // Проблеми науки. — 2003. — №3. С. 22. 3. Клевлин А. И. Организация гармоничного производства (теория и практика): Учебное пособие / А. И. Клевлин, Н. К. Моисеева. — М.: Омега-Л, 2003. — 360 с. 4. Отенко И. Т. Методологические основы управления потенциалом предприятия. — Харьков: Изд. ХНЕУ, 2004. — 216 с. 5. Телишевская Л. И. Методические основы эффективности ресурсосбережения предприятия на базе переработки отходов производства // Сб. науч. трудов "Проблема формирования антикризисной политики и механизма банкротства предприятия". — Донецк: ИЭП НАН Украины, 1998. — С. 93 — 102. 6. Лактионова О. Е. Управление затратами производственно-сбытовых логистических систем / Отв. ред. Н. И. Иванов // Сб. науч. тр. "Экономика промышленности". — Донецк, 2002. — 448 с. 7. Таньков К. М. Виробнича логістика: Навчальний посібник / К. М. Таньков, О. М. Тридід, Т. О. Колодизєва. — Харків: Вид. "ИНЖЕК", 2004. — 352 с. 8. Гриньова В. М. Організаційно-економічні основи формування системи корпоративного управління в Україні. Монографія. / В. М. Гриньова, О. С. Попов. — Харків: Вид. ХДЕУ, 2003. — 324 с. 9. Миротин Л. Б. Логистика для предпринимателя: основные понятия, положения и процедуры. Учебное пособие / Л. В. Миротин, Ы. Э. Ташбаев — М.: ИНФРА-М, 2003. — 252 с. 10. Телишевская Л. И. Методические рекомендации по анализу и планированию затрат в производстве бариевых соединений в зависимости от качества сырья // Вопросы экономики производства кальцинированной соды и других химических продуктов. Труды. Т. XIV. — Харьков: НИОХИМ, 1987. — С. 27 — 31. 11. Телишевская Л. И. Засади ресурсозбереження апаратурного виробництва в контексті принципів логістики // Економіка промисловості. Науково-практичний журнал НАН України, Інститут економіки промисловості. — Донецьк. — 2004. — №4 (18). — С. 105 — 114.

Стаття надійшла до редакції  
6.10.2005 р.

УДК 316.62

**Дороніна М. С.  
Сасіна Л. О.**

## ТЕОРЕТИЧНІ ПЕРЕДУМОВИ ФОРМУВАННЯ МЕТОДОЛОГІЧНИХ ПІДСТАВ ДОСЛІДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ

*In the article the methodological reasons of investigating the organizational behavior and the formation of practical system of its control basing on the generalization the initial principles of the social interchanges theory and the theory of behaviorism are grounded.*

В упорядкуванні та забезпеченні надійності суспільних процесів зростає роль організації, що сприяє посиленню уваги до них представників таких наук, як економічна теорія, соціологія, менеджмент та ін. Багато вчених, які обрали своїм предме-

том дослідження організації, поділяють думку, що виробниче підприємство можна вважати їх різновидом. Саме такий аспект розгляду діяльності підприємства дає змогу створити нові конструктивні основи управління його поведінкою (наприклад, у роботах [1 — 4]). Однак при цьому виникає проблема пошуку методологічних засад розроблення цих основ. Безумовно, вони повинні розроблятися як міждисциплінарні. Для того щоб створити дані основи, доцільно попередньо проаналізувати вихідні положення різних наук (серед них соціології та психології), якими можна скористатися при побудові нової парадигми.

Аналіз наукового доробку в соціологічній науці [5 — 7] показав, що сучасні вчені вважають необхідним при вивченні організаційної діяльності та організаційної поведінки використовувати положення й рекомендації теорії соціального обміну. Прихильники цього наукового напрямку впевнені, що соціальні процеси доцільно вивчати, зосередивши увагу на взаємодії людей, коли вони обмінюються між собою різними економічними і соціальними цінностями (товарами, послугами, ресурсами, знаннями, інформацією, увагою, емоціями і т. ін.). Саме соціальний обмін формує характерні моделі поведінки людини, які можна й необхідно вивчати для встановлення більш загальних закономірностей соціальних процесів. Слід зауважити, що тривалий час серед науковців панувала думка, що соціальний обмін відбувається і спостерігається здебільше на мікрорівні (в малій групі), але згодом стало очевидним, що він існує і його можна досліджувати й на рівні організації.

Метою даної статті є аналіз положень соціології і психології для визначення вихідних методологічних основ дослідження поведінки організації.

Предметом аналізу є теоретичні положення соціального обміну, представлені в роботах Д. Хоманса, П. Блау, а також сучасного напрямку в психології — необіхевіоризму Б. Скіннера.

Теорія соціального обміну базується на вихідних положеннях соціального біхевіоризму, який трактує поведінку людини через призму стимулів і реакцій на них. При цьому представники біхевіоризму зосереджували спочатку увагу не стільки на свідомій діяльності, скільки на факторах середовища, які зумовлюють характер, особливості поведінки. У зв'язку з цим вони моделювали діяльність за формулою:  $S - R$  (стимул — реакція). Подальший розвиток цього наукового напрямку відбувся в роботах необіхевіористів, які уточнили класичний підхід, додавши до нього три принципових положення:

- 1) при вивченні поведінки слід враховувати, що сила і надійність зв'язку між стимулом та реакцією залежить від деяких умов і чинників, до яких належать знання, мотиви, здатність до навчання та інші особливості взаємодіючих осіб (О), а тому поведінку необхідно моделювати за більш складною формулою  $S - O - R$ ;
- 2) людина здатна здійснювати зворотний вплив на вибір того, хто використовує зовнішні стимули для впливу на її поведінку;
- 3) існує необхідність розробляти технології навчання певним способом поведінки, що забезпечить раціоналізацію соціальної політики.

Як представник необіхевіоризму Б. Скіннер стверджував, що у взаємодії двох індивідів їх поведінка, з одного боку, взаємодетермінована, а з іншого — вона формується також оточуючим середовищем. При цьому він вважав, що вплив усіх незалежних змінних на результуючу поведінку індивіда можна визначити експериментальним шляхом, який дозволить встановити певні класи поведінкових реакцій індивідів, так звані операнти. (Операнти — це клас реакцій, а реакція — конкретний приклад такого класу). Цей автор визнавав, що особистість формується системою позитивних і негативних підкріплень, які виникають у процесі соціальної взаємодії. Особливе значення в "оперантному обумовленні", на думку Б. Скіннера, має мова — слова, образи.

Оперантне обумовлення формується взаємодією зовнішнього середовища, зовнішніх стимулів (поведінкою узагальненого "ми") та поведінкою конкретного індивіда, що і є відображенням соціального обміну. Цю взаємозалежність можна назвати "законом вигоди": нагороди (стимули) обумовлюють виплати (реакції), "вигідний обмін" підкріплюється і в подальшому відтворюється, а "затратний обмін" припиняється як негативний досвід. Тобто поточний характер поведінки обумовлюється ре-

зультатами поведінки в минулому. Взагалі Б. Скіннер вважав, що соціальний обмін є універсальним принципом суспільного з даними ідеями, зазначимо, що серйозним обмеженням використання запропонованої методології в аспекті дослідження поведінки організацій є відсутність у ній аналізу знань, думок, переконань, установок, почуттів людини. Б. Скіннер визнає їх значення, але вважає, що ними можна нехтувати, бо вони є побічним продуктом поведінки, а не її причиною.

Рациональною (хоча такою, що потребує подальших досліджень) здається ідея Б. Скіннера щодо необхідності вирішення соціальних проблем за допомогою технологій поведінкової інженерії, яку він обґрунтував, спираючись на здатність людини засвоювати нові форми поведінки через навчання. Це, безумовно, так. Нові технології дозволяють прогнозувати поведінку людини в майбутньому. Зараз у світі програмне навчання широко застосовується, в тому числі при підборі кадрового персоналу. Б. Скіннер вважає, що використання технологій поведінкової інженерії дозволить здійснювати раціональну соціальну політику, зорієнтовану на максимізацію користності й вигоди (раціональний розподіл праці, зменшення частки важкої праці, взаємна соціальна підтримка і т. ін.). Позитивне й негативне підкріплення, на думку вченого, йде від культурного середовища і здійснюється соціальними засобами — через правові та релігійні інститути, освіту, а також через цінності, норми, звичаї. Ці підкріплення виконують функцію соціального контролю.

Соціальний контроль (за Б. Скіннером) — це контроль, спрямований на розробку соціальних технологій поведінки, на формування соціально схвалюваної поведінки за допомогою певних підкріплень, головним чином, позитивного спрямування. Тобто технології передбачають не підсилення чи зменшення покарання, а формування поведінки, яка не допускає виникнення ситуацій, провокуючих покарання. Він переконаний в тому, що людство запізнилося з розробками соціальних технологій, які б контролювали поведінку людей, і запропонував напрями проведення соціологічних досліджень, котрі б дозволили створити такий контроль. Серед них: з'ясування "пояснювальних функцій" тієї чи іншої поведінки; розробка технологій "оперуючої поведінки"; вияв "контролюючих стосунків" між поведінкою індивіда і середовищем; визначення суб'єктів "конструювання контролюючої поведінки".

Конструктивні вихідні ідеї методологічних положень Б. Скіннера, на погляд авторів, доцільно розвивати, відшукуючи, в першу чергу, відповіді на запитання: "Хто саме повинен конструювати контролюючу поведінку і з якою метою?", "Що слід обирати в якості критерію раціональності соціального контролю?", "Як досягти порозуміння стосовно трактування змісту понять "добро" і "зло" між контролюючими і контрольованими в умовах культурного плюралізму в нашій країні?". Перелік питань можна продовжувати.

Розвиток і збагачення ідеї Б. Скіннера отримали в дослідженнях Д. Хоманса, який, спираючись на принципи біхевіоризму, для дослідження соціального обміну в різноманітних соціальних групах використав аспект "психологічного пояснення".

Елементи соціальної поведінки розглядалися ним у контексті таких пар змінних, як взаємодія — почуття; почуття — діяльність; діяльність — взаємодія. При цьому між взаємодією і почуттями Д. Хоманс встановив таку емпіричну закономірність: якщо частота взаємодії між двома чи більшою кількістю людей зростає, то зростає і ступінь симпатії між ними, і навпаки. Зовні взаємозалежність почуттів та діяльності відображається таким чином: якщо зростає симпатія між членами даної групи, то вона активізує свою діяльність, і навпаки.

На погляд авторів, така взаємозалежність має місце, але не тільки вона формує конкретну поведінку конкретного колективу. Крім виділених Д. Хомансом змінних, слід враховувати і такі, як рівень розвитку колективу, наявність референтних груп, їх психологічну орієнтацію, тип і спрямованість лідера, існуючі традиції в колективі та ін. Тобто якщо в групі, наприклад, домінують деструктивні переконання, то розвиток симпатії між її членами не позитивно змінить діяльність, а тільки прискорить і поглибить її кризу.

Методологічні принципи теорії соціального обміну Д. Хоманса викладені у вигляді широко відомих постулатів (успіху,

стимулу, цінності, депривації, позитивних-негативних емоцій). Теоретично їх значення не викликає сумніву, однак врахувати і визначити практично різноманітні вклади та винагороди часто не тільки складно, а й неможливо. Крім того, в різних соціокультурних і економічних середовищах одні й ті ж факти набувають різного значення.

Подальший розвиток теорія соціального обміну одержала в роботах П. Блау, ідеї якого найбільш придатні для розроблення методологічних засад управління поведінкою організацій і практичних технологій. Саме він за об'єкт уваги вперше обрав соціальний обмін не тільки між соціальними групами, а й формальними організаціями, що взаємодіють, як з метою одержання винагороди, так і для боротьби з конкурентами. В першому випадку здійснюється прямий обмін, у якому беруть участь два актори, їх поведінка є взаємозалежною. В другому випадку участь беруть три або більше акторів (це можуть бути великі формальні організації), і між ними здійснюється непрямий або узагальнений обмін. Зв'язок у непрямому обміні забезпечується за допомогою норм і цінностей. П. Блау вважає, що норми регулюють соціальний обмін у системі "колектив — індивід", а цінності — в системі "колектив — колектив". Причому цінності можуть виконувати різні функції, які можна розподілити на чотири класи: партикуляристські, універсалістські, легітимні, опозиційні. Партикуляристські цінності сприяють інтеграції й солідаризації членів колективу, існуючи поза міжособистісними стосунками (наприклад, авторитет фірми). Універсалістські цінності відображають значущість тих чи інших дій з позиції досягнення загальної мети. Вони дозволяють адекватно винагороджувати окремих працівників чи колективи за вклад у досягнуті результати. Легітимні цінності закріплюють право окремих членів організації мати більше повноважень у порівнянні з іншими і виконувати функцію організованого соціального контролю. Опозиційні цінності сприяють соціальним змінам, у тому числі змінам в інституціональних структурах суспільства.

Перелічені типи цінностей характеризують зміст діяльності будь-якої організації, отже на них слід орієнтуватися при розробленні конструктивних основ управління поведінкою колективу організації.

Заслуговує на увагу висновок П. Блау про те, що макросоціальні структури за змістом принципово не є простим скупченням складових елементів, у них з'являються емерджентні властивості. Останні відображаються в тому, що функціонування всієї структури забезпечується не тільки наявністю необхідної кількості елементів, а й взаємозв'язками між ними. Для формальної організації, на його думку, емерджентними властивостями є такі: конфігурація ієрархії влади, ступінь централізації прийняття рішень, розподіл праці. Вияв емерджентних властивостей організації дозволяє знайти найбільш прийнятний для неї варіант соціального обміну (поведінки). Тому, погоджуючись у цілому з позиціями П. Блау стосовно наявності і сутності емерджентних властивостей, вважаємо за необхідне запропонувати уточнений їх перелік з урахуванням особливостей національної економіки, менеджменту та менталітету населення України:

- тип і масштаби організації;
- психосоціотип колективу;
- статусні і рольові відносини;
- узгодженість між собою елементів соціальної організації;
- механізм мотивації персоналу;
- горизонтальна і вертикальна мобільність в організації;
- система норм, цінностей, санкцій;
- ієрархія цінностей;
- характер управління організаційними змінами.

Таким чином, аналіз основних методологічних положень зазначених теорій підтвердив доцільність практичного використання їх рекомендацій (з необхідними уточненнями) для дослідження поведінки індивіда та організації в сучасних умовах і управління нею.

Запропонований підхід, на погляд авторів, можна реалізувати згідно з наступними етапами:

1. Визначення й оцінка потенціалу емерджентних властивостей організації.
2. Встановлення переліку, якості і природи зв'язків організації із зовнішнім світом.

3. Визначення факторів, що впливають на поведінку організації.
4. Визначення позитивних і негативних підкріплень, що формують реакцію організації на заходи впливу на її поведінку.
5. Розроблення системи соціального контролю за поведінкою організації.

Підводячи підсумки, можна стверджувати, що визначений методологічний підхід створює підстави як для вивчення організаційної поведінки, так і для формування практичної системи її соціального контролю.

Практичне вирішення вказаних проблем потребує подальшої розробки теоретичних і методичних засад на міждисциплінарному рівні — із залученням соціологічних, економічних, філософських, психологічних та педагогічних знань.

Найбільш перспективні дослідження відбуваються в напрямку формування методологічних підстав управління організаційною поведінкою. Для цього необхідно поглиблювати аналіз і узагальнення відповідних теоретичних положень соціології та психології менеджменту.

**Література:** 1. Джордж Дж. М. Организационное поведение. Основы управления: Учеб. пособие для вузов: Пер. с англ. / Джордж Дж. М., Джоунс Г. Р.; [Под ред. проф. Е. А. Климова. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. — 464 с. 2. Дороніна М. С. Управление экономическими та соціальними процесами підприємства: Монографія. — Харків: Вид. ХДЕУ, 2003. — 444 с. 3. Смирнова В. Г. Организация и ее деловая среда: 17-модульная программа для менеджеров "Управление развитием организации". Модуль 2. — М.: ИНФРА-М, 2000. — 192 с. 4. Холл Р. Х. Организации: структуры, процессы, результаты. — СПб.: Питер, 2001. — 512 с. 5. Американская социологическая мысль: Тексты / Под ред. В. И. Добренькова. — М.: МГУ, 1994. — 496 с. 6. Култыгин В. П. Классическая социология. — М.: Наука, 2000. — 528 с. 7. Ритцер Дж. Современные социологические теории. — 5-е изд. — СПб.: Питер, 2002. — 688 с.

Стаття надійшла до редакції  
08.11.2005 р.

УДК 339

Савченко М. М.

## НАУЧНОЕ НАСЛЕДИЕ М. Н. СОБОЛЕВА И АКТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

*In the article the professor of Kharkov University M. N. Sobolev's creative heritage is considered. The scientist's biography is given briefly as well as the characteristic of his works. Especial attention is drawn to the works devoted to the foreign economic policy and first of all to the custom's control of the foreign trade.*

Одной из тенденций развития современной экономической науки является возрастающий интерес к истории экономической мысли, стремление к продуктивному восприятию и творческому усвоению ценного научного наследия прошлого. Малоизвестной страницей истории украинской и российской экономической мысли является жизнь и деятельность видного ученого-экономиста и общественного деятеля, специалиста в области внешней торговли и таможенно-тарифной политики, профессора Харьковского университета М. Н. Соболева. Его работы имеют значимость не только с точки зрения истории науки, но и представляют несомненный интерес для изучения

внешнеэкономических аспектов инновационно-структурных преобразований в переходных экономиках. К сожалению, эта тема пока не привлекла внимание исследователей. Хотя некоторые труды М. Н. Соболева давно получили заслуженное признание специалистов и широко используются экономистами и историками, в целом его богатое наследие не изучено, отсутствует библиография его работ. Остается много неясного и в биографии ученого, включая последний период его жизни.

**Михаил Николаевич Соболев** родился в 1869 г. в Нижнем Новгороде, окончил юридический факультет Московского университета (1891) и был оставлен А. И. Чупровым при кафедре политической экономии и статистики для подготовки к профессорскому званию. После сдачи магистерского экзамена он был допущен к чтению курса политической экономии в Московском университете. В 1899 – 1912 гг. М. Н. Соболев — профессор Томского университета по кафедре политической экономии и статистики; с 1912 г. — профессор Харьковского университета по кафедре финансового права; со второй половины 1920-х гг. — профессор Московского промышленно-экономического института.

Формирование Соболева как ученого и общественного деятеля происходило под влиянием либерально-народнических идей в общей атмосфере научного свободомыслия и оппозиционности властям, характерной для Московского университета конца XIX в. Политическую экономию он определял как науку об общественных отношениях людей, складывающихся на почве их хозяйственной деятельности; при этом он различал задачи политэкономии двоякого рода: теоретические (сводящиеся к выяснению природы хозяйственных явлений) и практические (закрывающиеся в оценке значения этих явлений и в определении целей хозяйственной деятельности) [1]. Не избежал Соболев и влияния марксизма, восприняв "гениальную идею" "общественных классов", представлявшую ему "в высшей степени плодотворной в деле выяснения процесса исторического развития" [2].

В магистерской диссертации "Мобилизация земельной собственности и новое течение аграрной политики в Германии" М. Н. Соболев указал на негативные социально-экономические последствия свободного торгового оборота земли и высказался в пользу законодательных мер в интересах мелкого самостоятельного крестьянского землевладения — наиболее желательного, по его мнению, в социальном и хозяйственном отношении [3].

В трактовке ряда вопросов экономической теории и политики М. Н. Соболев испытал влияние исторической школы и катедер-социализма. Он признавал возможности индуктивного метода в познании хозяйственных явлений; важные экономические категории рассматривал как исторические институты, меняющие содержание и форму в зависимости от экономической целесообразности и общественной пользы; отмечал значимость государственного вмешательства; разделял мнение об устойчивости мелкого производства в сельском хозяйстве и т. п.

Об экономических взглядах М. Н. Соболева начала XX в. дают представление его работы "томского" периода, посвященные актуальным проблемам социально-экономического развития Сибири [4 – 7]. Используя значительный фактический и статистический материал, он показал общность основных хозяйственно-экономических процессов в Европейской России и Сибири, рассмотрел особенности развития товарно-денежных отношений и эволюцию форм производства и торговли в регионе. В этих работах в постановке автором некоторых вопросов можно увидеть и влияние сибирского областничества, связанного идейно и методологически с народничеством. Преувеличивая экономическую отсталость края, он не видел условий для естественного развития здесь обрабатывающей промышленности, выступал против ее насаждения и искусственного поощрения, полагая, что Сибирь на долгие годы должна оставаться "земледельческой колонией" и извлекать из этого положения "несомненные выгоды".

Значительное место в научной и преподавательской работе М. Н. Соболева в этот период занимали вопросы социологии и статистики. Его книга "Организация и методы статистики труда" не только знакомила читателя с историей развития и достижениями социально-экономической статистики стран Западной Европы и Северной Америки, но и содержала основанные на изучении мирового опыта рекомендации по организации статистической службы в России [8].

В докторской диссертации "Таможенная политика России во второй половине XIX века" М. Н. Соболев показал, что в сложном механизме формирования таможенно-тарифной политики доминирующая роль принадлежала государству, перед которым отступали на второй план интересы даже самых влиятельных общественных групп. Государство стремилось извлекать из таможенных пошлин наибольший доход, и эта преобладающая фискальная цель была блестяще осуществлена при величайшем напряжении платежных сил народной массы". При этом покровительственное влияние на промышленность являлось, по его мнению, "отраженным результатом высоких фискальных пошлин" [9]. По широте привлеченного литературного и документального материала, масштабу разработки темы, оригинальности выводов эта наиболее значительная работа М. Н. Соболева стала заметным явлением в отечественной экономической литературе и до настоящего времени сохраняет научное значение для исследования истории экономики и экономической политики России на этапе ее капиталистической модернизации.

В многочисленных докладах и статьях М. Н. Соболев обращал внимание на серьезные недостатки российской таможенной тарифа, являвшегося уже многие годы, по его мнению, "пестрым букетом ставок различной покровительственной силы и значения". Главным изъяном таможенной системы он считал стремление покровительствовать всем отраслям отечественного производства с целью достижения полной экономической самостоятельности и независимости от иностранных рынков. По его мнению, назревшую таможенную реформу следовало провести в соответствии с нуждами и экономическими интересами потребителей и, прежде всего, сельского населения, а к ее разработке привлечь широкие общественные силы [10].

Учитывая изменения общественно-политических реалий в начале XX в., М. Н. Соболев видел в институциональном оформлении новых общественных интересов существенный резерв повышения действенности экономической политики государства. "Если Россия хочет сохранить свое положение великой державы, — писал он в 1913 г., — она должна выступить с активной экономической политикой, опирающейся на широкую общественную самодетельность" [11]. Он активно работал в Харьковском областном комитете по пересмотру русско-германского торгового договора, редактировал издания Комитета. По предложению Комиссии по подготовке к пересмотру торговых договоров при Министерстве финансов М. Н. Соболев была написана "История русско-германского торгового договора" — исторический очерк заключения торгового договора (1894) и торговой конвенции (1904) с Германией [12].

В годы первой мировой войны ученый выступал против возвращения к автономной таможенной политике и предлагал сохранить в будущем систему конвенционных тарифов с проведением принципа условного (ограниченного) наибольшего благоприятствования. В области налоговой политики М. Н. Соболев выступал с критикой правительственного курса на сохранение архаичной системы косвенного обложения преимущественно малообеспеченных слоев населения. Его проект финансовой реформы предполагал повышение роли прямых налогов (на доходы, имущество, наследство и др.) с целью перенесения главной тяжести обложения на состоятельные классы, что соответствовало современным тенденциям развития финансовых систем [3].

Более 30 лет продолжалась преподавательская работа М. Н. Соболева. Он был автором ряда учебных и учебно-методических пособий, некоторые из которых пользовались популярностью у студентов и переиздавались [14; 15]. В его переводе были изданы на русском языке работы немецких экономистов Г. Шенберга и К. Родбертуса [16; 17].

С 1905 г. М. Н. Соболев активно занимался политической деятельностью, выступал сторонником демократических свобод и социальных реформ. Он обвинялся властями в сочувствии революционному студенческому движению; в МВД имелись сведения о собраниях политически неблагонадежных "академистов" на его квартире в Томске [18]. Он был активистом томской, а затем харьковской региональных организаций партии "Народной свободы"; в период редактирования им газеты "Сибирская жизнь" (1905 — 1910) она фактически являлась неофициальным органом местного отдела кадетской партии. Активная общественная позиция и способность откликаться на политическую злобу дня — умеренная, но последовательная оппози-

ционная вместе с широкой эрудицией и высокой квалификацией экономиста постепенно выдвинули М. Н. Соболева в число заметных фигур либерального движения, сделали его признанным в буржуазно-интеллигентских кругах специалистом по финансово-экономическим вопросам. В августе 1917 г. в условиях обострения экономического и политического кризиса он призвал к созданию "реальной действительной власти", способной предотвратить финансовое банкротство государства и обеспечить нормальное течение хозяйственной жизни [19].

С 1892 г. в течение многих лет М. Н. Соболев сотрудничал в крупнейшей либеральной газете России "Русские ведомости", печатался в журналах "Современный мир", "Экономист России", "Критическое обозрение", "Хозяйство", "Агрономический журнал" и другие, был автором ряда статей по экономической проблематике в энциклопедических словарях Брокгауза и Ефрона. В 1920-е гг. М. Н. Соболев участвовал в дискуссиях по вопросам денежного обращения, реформы кредитной системы; опубликовал работы по экономической политике, финансам, внешней торговле, теории и практике кредита [20 — 23].

Проблемы внешнеэкономической политики, прежде всего тарифного регулирования внешней торговли, практики заключения внешнеторговых договоров, истории международной торговли, особенности экономической политики стран мира постоянно находились в центре научных интересов ученого. Изучение и творческое использование наследия М. Н. Соболева актуализируется в условиях вхождения Украины в мировое экономическое сообщество, может быть использовано при определении стратегии и тактики вхождения страны в мировое экономическое сообщество.

**Литература:** 1. Соболев М. Н. Политическая экономия // В кн: Энциклопедический словарь Брокгауза и Ефрона. Т. 24. — СПб.: Б. и., 1898. — С. 305, 306. 2. Соболев М. Н. Экономические интересы и группировка политических партий в России. — М.: Б. и., 1906. — С. 3, 4. 3. Соболев М. Н. Мобилизация земельной собственности и новое течение аграрной политики в Германии. — М.: Б. и., 1898. 4. Соболев М. Н. Экономическое значение Сибирской железной дороги. — Томск: Б. и., 1900. 5. Соболев М. В. К вопросу о реформе крестьянского обложения в Сибири // Сибирские вопросы. — 1905. — №1. 6. Соболев М. Н. Задачи экономической политики в Сибири // На сибирские темы. — СПб.: Б. и., 1905. 7. Соболев М. Н. Добывающая и обрабатывающая промышленность Сибири // В кн.: Сибирь, ее современное состояние и ее нужды. — СПб.: Б. и., 1908. 8. Соболев М. Н. Организация и методы статистики труда. — Томск: Б. и., 1903. 9. Соболев М. Н. Таможенная политика России во второй половине XIX века. — Томск: Б. и., 1911. — С. 1, 2, 842, 850. 10. Соболев М. Н. Перестройка принципов торговой политики России в связи с вопросом о протекционизме. — Харьков: Б. и., 1915. 11. Соболев М. Н. Предстоящий пересмотр русско-германского торгового договора // Хозяйство. — 1913. — №43. — С. 16 — 40. 12. Соболев М. Н. История русско-германского торгового договора. Пг.; Б. и., 1915. 13. Соболев М. Н. Перестройка финансовой системы России в связи с введением подоходного и поимущественного налогов // В кн.: Вопросы финансовой реформы в России. Т. 1. Вып. 1. — М.: Б. и., 1915. — С. 1 — 12. 14. Соболев М. Н. Очерки истории всемирной торговли в связи с развитием экономической жизни. — М.: Б. и., 1899; 2-е изд. — М.: Б. и., 1902. 15. Соболев М. Н. Коммерческая география России. Очерк хозяйственной статистики и географии России сравнительно с иностранными государствами. — М.: Б. и., 1900; 8-е изд. — М.: Б. и., 1916. 16. Шенберг Г. Положение труда в промышленности / Пер. с нем. М. Н. Соболева; [Под ред. А. И. Чупрова. — М.: Б. и., 1896. 17. Родбертус К. К освещению социального вопроса. Социальные письма к фон Кирхману / Пер. с нем. и предисл. проф. М. Н. Соболева. — СПб.: Б. и., 1904. 18. Российский государственный исторический архив. Фонд 733. Оп. 201. Документ 108. ЛИСТ 17, 47, 47 оборот, 59. 19. Отчет о Московском совещании общественных деятелей. 8 — 10 августа 1917 года. — М.: Б. и., 1917. — С. 78 — 79, 81. 20. Соболев М. Н. Кредит и его роль в народном хозяйстве. — Харьков: Б. и., 1918. 21. Соболев М. Н. Экономическая политика капиталистических стран. — Харьков: Б. и., 1925. 22. Соболев М. Н. Очерки финансовой науки. — Харьков: Б. и., 1925; 2-е изд. — Харьков: Б. и., 1926. 23. Соболев М. Н. Основные вопросы реорганизации кредитной системы Союза ССР. — М.: Б. и., 1929.



УДК 330.8:316.613.5

Белоусенко М. В.

## МОДЕЛИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОВЕДЕНИЯ ЧЕЛОВЕКА: НЕОИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ ПОДХОД (СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ)

*In the article the imperfection of neoclassical model of man's economic behaviour is pointed out. Competing – institutional – approaches to analysis the behavioural reasons of human activity are depicted and their proximity to reality is substantiated.*

Задача изучения природы человеческой личности в экономической теории возникла как самостоятельная проблема после того, как в конце XIX – начале XX в. в результате маржиналистской революции сформировалась неоклассическая парадигма. В рамках этого направления сложилась концепция "рационального экономического человека" (*homo economicus*), согласно которой личностные характеристики человека, живущего в рыночном обществе, сводятся к "максимизирующему" поведению: каждый индивид стремится к максимизации своей полезности от использования рыночных благ; совершенно точно знает свои предпочтения, может их ранжировать в соответствии с определенными критериями; в каждый данный момент времени обладает полной информацией о ценах благ, об их потребительских свойствах и мгновенно рассчитывает вариант расходования своего ограниченного бюджета. Такой субъект является совершенно рациональным, ибо не имеет никаких затруднений в определении параметров своего поведения (как внешних, так и внутренних), легко планирует и мгновенно достигает заранее поставленную цель – максимизацию полезности. При этом такой "рациональный человек" не имеет никаких социальных связей, кроме рыночных: являясь атомарным индивидом, он устанавливает взаимосвязи с другими субъектами экономики только в том случае, если рационально рассчитывает получить от этого выгоду в форме денежных доходов или потребительских благ с высокой полезностью [1, с. 17 – 46; 2, с. 54 – 87; 3].

Такой подход, хотя и сохраняется в экономической теории многие десятилетия, вызывает все более усиливающуюся критику. Наиболее серьезным вызовом неоклассической модели человека в последние три десятилетия стал неинституциональный подход. В связи чем *целью статьи* является рассмотрение неинституциональной модели экономического поведения человека.

Одна из масштабных версий неинституционализма представлена в работах Д. Норта: он пытается переосмыслить всю человеческую историю на основе идеи транзакционных издержек, введенную в теорию лауреатом Нобелевской премии Р. Коузом [4; 5]. Суть его подхода заключается в следующем. Человеческая способность получать и обрабатывать информацию об окружающем мире является ограниченной (феномен ограниченной рациональности — *bounded rationality*), что не дает мгновенно и без затруднений определять рыночные параметры окружающей экономической среды (цены, качество товаров и услуг, условия сбыта и поставки и т. д.) как в данный момент времени, так и в будущем. С другой стороны, среда, в которой протекает жизнедеятельность отдельных индивидов и их групп (рынок), динамично меняется под воздействием внешних и внутренних обстоятельств, что в свою очередь существенно ограничивает горизонт рационального планирования, и в совокупности с ограниченными познавательными способностями не позволяет людям сколько-нибудь серьезно снижать неопределенность, возникающую в их собственных экономических взаимоотношениях [4, с. 17 – 44].

В результате поведение человека не характеризуется мгновенным рациональным расчетом всех возможных вариантов выбора, поэтому индивид не ведет себя так, чтобы в каждый данный момент достигать максимально эффективного (для себя лично) исхода. А значит и вся экономика с учетом неоптимальности поведения отдельных субъектов не приближается к оптимальному состоянию ("общему равновесию" неоклассики), что равносильно возникновению высоких потерь ресурсов, то есть издержек. Эти издержки были названы транзакционными, так как в институциональной теории взаимодействия (взаимоотношения) между людьми обозначаются термином "транзакции", заимствованным из практики товарного обмена (сделка — *transaction*) [2, с. 188 – 212; 4, с. 45 – 55].

Транзакционные издержки представляют собой серьезную угрозу функционированию экономической системы, так как усиливают неопределенность, рожденную ограниченной рациональностью и объективными обстоятельствами. Для снижения транзакционных издержек люди вынуждены создавать особые рамки для своего поведения, которые дают возможность расширить горизонт рациональности каждого отдельного индивида и сделать его поведение более предсказуемым для других субъектов, тем самым снижая поведенческую неопределенность всего социума. Эти поведенческие рамки, или ограничения, являются институтами, совокупность которых представляет собой институциональную структуру общества (*institutional framework*). Институциональная структура состоит из норм и правил поведения, которые регулируют отношения индивидов (экономических, юридических и идеологических, таких, как права собственности, различные кодексы, моральные ценности и т. д.) [4, с. 56 – 96].

Именно институциональные структуры скрепляют и формируют как отношения между индивидами, так и самих индивидов, прививая им ценности и обучая определенным формам поведения и отношений с другими индивидами. Так возникает "институциональный человек", который, в отличие от "экономического человека" неоклассической теории, обладает ограниченными познавательными способностями и определенной системой ценностей, которая самым серьезным образом влияет как на поведение отдельных индивидов, так и организаций, которые они создают, приближая их к траектории экономического роста или удаляя от нее [4, с. 97 – 178].

В рамках концепции "институционального человека" существует определенная диверсификация моделей экономического поведения. Так, в теории экономической организации О. Уильямсона сформировалась парадигма оппортунистического субъекта, то есть экономического субъекта, который сознательно скрывает доступную ему информацию от тех, с кем он вступает во взаимоотношения, лжет, занижает трудовые усилия (это касается как поведения наемных работников по отношению к администрации фирм, так и менеджмента по отношению к собственникам компаний) [6 – 8]. Сейчас концепция О. Уильямсона занимает значимую позицию в академическом мире, дополняя в некотором смысле неоклассическую парадигму рядом важных реалистических положений. Один из отцов-основателей неинституциональной теории Х. Демсец отмечал, что мир свободной конкуренции (*laissez-fair*) — это неоклассический рынок (то есть в данном случае "рациональный человек") плюс транзакционные издержки [1, с. 147].

Смысл подхода этого исследователя заключается в следующем.

Если бы человек как личность изначально не обладал особыми свойствами, которые ярко проявляются в экономическом поведении, экономика могла бы приблизиться к идеальной модели, нарисованной неоклассикой: все социальные контакты осуществлялись бы в форме рыночных обменов, характеризовавшимися такими параметрами как, (1) краткосрочность, (2) полнота и (3) доверие [6, с. 48 – 151].

Речь идет о том, что для массы автономных, конкурирующих индивидов не было бы надобности в долгосрочных отношениях, так как в любой момент своего контрагента можно было бы заменить на другого, разорвав рыночный контракт и заключив новый, причем информация обо всех контрагентах была бы доступна без издержек ее поиска и всем индивидам можно было доверять в равной степени (краткосрочность и доверие). И, кроме того, все условия взаимоотношений были бы оговорены заранее в контрак-

те, обеспечивая минимальный уровень неопределенности (полноту). Все три перечисленных параметра взаимоотношений являются характеристикой *неоклассического контракта*, которые, по О. Уильямсону, невозможно заключать в реальности во всех случаях [6, с. 127 – 151; 7, с. 261 – 276]. Там, где отношения людей невозможно устанавливать на основе неоклассических контрактов (то есть рынка), возникают *провалы рынка*, требующие для своего регулирования других институциональных рамок, то есть другого типа контракта. Провалы рынка связаны с особенностями человеческого поведения: человек у О. Уильямсона, во-первых, как и у всех институционалистов, от природы обладает ограниченными способностями познавать и предвидеть сложные, неопределенные процессы в окружающем мире и, во-вторых, склонен преследовать свои узкоограниченные, корыстные интересы (такое поведение О. Уильямсон называет *оппортунистическим*) настолько, что необходимо создавать особые, очень жесткие институциональные рамки (особые контракты), сдерживающие такое оппортунистическое поведение.

Таким альтернативным типом контракта является контракт *неполный* или *отношенческий*, наиболее яркий пример которого – контракт найма. В ряде случаев субъектам экономики необходимо устанавливать долгосрочные отношения, без чего невозможно длительное и эффективное производство товаров и услуг. Это связано, как правило, с потребностью в совместном использовании высокоспециализированных ресурсов (технических систем, специализированных знаний и умений персонала и т. д.) для производства. Но когда собственники специализированных ресурсов, критически важных для обеспечения производства и получения доходов, объединяются в единую "команду" (организацию), возникает угроза стабильности отношений и производства из-за ограниченной рациональности и оппортунистического поведения одной из сторон отношений.

Почему так происходит? Рабочие, обладающие высокоспециализированными знаниями и опытом, в приобретение которых к тому же были инвестированы средства организации, не могут, в силу ограниченной рациональности, оценивать долгосрочные интересы всей фирмы и, будучи склонными к преследованию своих узких интересов, имеют возможность (хотя бы потенциально, не обязательно в реальности) занижать свои усилия в процессе производства, снижать качество продукции, пытаться при этом создать видимость полноценной работы. Также в условиях крупномасштабного бизнеса менеджеры, обладающие данными об ежедневном течении дел в управляемой организации и контролирующей ее производственные и финансовые потоки, могут сознательно скрывать часть информации от собственников активов с целью получения неучтенных доходов, обоснования потребности в снижении управленческой нагрузки и раздувании штатов. Такое оппортунистическое поведение ведет к снижению эффективности, то есть появлению транзакционных издержек и для снижения угрозы этого необходима иная, отличная от неоклассической, форма контрактов, которая предполагает наличие административной власти собственников над менеджерами и менеджеров над рабочими, то есть контракты найма.

Для того, чтобы ликвидировать потенциальную опасность оппортунизма с самого начала функционирования организации, собственники производственных активов заключают с менеджерами, а те, в свою очередь, — с рабочими, контракты найма, главной особенностью которых является то, что в них: (1) не специфицирован срок окончания отношений (то есть они являются долгосрочными), (2) в рамках данных отношений рабочий/менеджер предоставляет право менеджеру/собственнику распоряжаться своим трудом в определенных границах, в зависимости от будущих обстоятельств, по его собственному усмотрению в обмен на фиксированную сумму денег, то есть предоставляет ему административную власть над своей рабочей силой, (3) в данном контракте не оговорены все условия труда и отношений в конкретный момент времени в будущем, причем наниматель имеет право как поощрять работника (менеджера) за высокопроизводительный труд, так и разорвать контракт с целью наказания за оппортунизм. Такой контракт, фактически, оформляет долгосрочные отношения, не специфицируя их до конца и обеспечивая гибкость и устойчивость взаимодействий. Именно поэтому он является неполным (*incom-*

*plete*) или *отношенческим* (*relational*) [6, с. 332 – 383; 7, с. 267 – 269; 8, с. 57 – 81]. Контракт найма обеспечивает длительное и устойчивое функционирование хозяйственных организаций современного индустриального (капиталистического) типа, создавая гибкую систему поощрений и наказаний в пользу собственников и/или менеджеров для достижения высокой производительности, присущей данному типу экономики.

Таким образом, индустриальный капитализм опирается на два противостоящих типа хозяйственных институтов или контрактов: неоклассические рыночные и контракты найма (отношенческие). Однако между ними лежит еще целый спектр контрактных взаимоотношений, объединяющих полуавтономных субъектов хозяйства (так называемые *гибридные контракты*), причем степень автономности варьируется в зависимости от множества факторов (неопределенности, частоты транзакций, специализированности активов) и т. д. [9, с. 108 – 109, 117]. Отсюда вытекает и предложенная О. Уильямсоном "когнитивная карта контрактов", охватывающая основные "экономические институты капитализма", и склонность представителей институционализма к редукции экономических отношений сугубо к контрактным и многое другое [6, с. 61 – 62].

О. Уильямсон, наряду с другими неинституционалистами, опирается на категорию "ограниченной рациональности", или ограниченных познавательных способностей человека. Родоначальником этой концепции является лауреат Нобелевской премии Г. Саймон, который ввел указанную категорию в организационную науку с целью анализа поведения менеджмента коммерческих фирм [3; 10; 11]. Проводя такой анализ, он фактически в ряде своих публикаций пытался показать, что функционирование организаций современного типа, укрепление позиций крупных корпоративных структур в экономике США и Европы середины – второй половины XX в. связано не только с ростом эффективности и благосостояния, но и с несовершенством коммуникаций, неверными решениями, потерями ресурсов [11, с. 132 – 156; 12]. В предшествующий период первичной индустриализации в странах первой и второй волны капиталистического развития (Англия, США, Германия, Франция и т. д.) сложилась научная традиция трактовки поведения менеджера как поведения инженера, характеризующегося такой же точностью и строгостью расчетов, как если бы предпринимательство и управление человеческой организацией имели дело с машиной [13]. Но к середине XX в. стало ясно: хозяйственная организация как объект управления, как социальная система вовсе не может рассматриваться как механический агрегат, то есть она является совокупностью живых людей, обладающих определенными познавательными ограничениями, ценностными установками и требующих создания особой системы стимулов для осуществления производительной деятельности. Поведение же менеджера, связанное с принятием решений, подвержено ошибкам, неверным оценкам и никогда не обеспечивает максимально эффективного варианта выбора.

Г. Саймон сосредоточил внимание экономистов, специалистов в области организационной науки, математиков на ограниченности познавательных способностей управленческого персонала, на потерях информации в системе коммуникаций организации, на проблеме понимания фирмы как информационной системы и обеспечения ее эффективного организационного дизайна, связанного с точной подстройкой всех коммуникативных каналов и источников информации для принятия удовлетворительных решений менеджерами [3; 10, с. 75 – 144; 11, с. 132 – 233].

При этом он предложил полностью отказаться от неоклассического понятия "рационального человека" и "рационального поведения", указывая на то, что из-за технических проблем и из-за ограниченной рациональности принимающих решение индивидов, каналы коммуникации и передача информации никогда не бывают совершенными, а поэтому решения людей никогда не бывают "оптимальными". Скорее в процессе пошаговой подгонки решений под изменяющуюся ситуацию, оценивая свои решения и изменения внешней среды, в которой действуют организации, субъекты принимают не абсолютно эффективные на все времена и для всех обстоятельств решения, но решения в *достаточной степени эф-*

*фактивные в данных условиях и в данное время.* Таким образом, Г. Саймон заменяет принцип принятия оптимальных решений (принцип оптимизации) принципом принятия удовлетворительных решений (satisfactory) [3; 10, с. 252 – 274; 11, с. 157 – 232].

Так, в работах наиболее значимых представителей неинституциональной теории возникла парадигма "институционального человека", которая впервые за много десятилетий нарушила безраздельное господство в экономической теории неоклассического "рационального экономического человека" и позволила многим экономистам приблизить свои самые общие теоретические взгляды на человека к реальности. Г. Саймона нельзя назвать институционалистом в строгом смысле слова, но он оказал на развитие новой парадигмы сильнейшее влияние. Можно сказать, что быть неинституционалистом — значит принимать концепцию "ограниченной рациональности", так как без нее нельзя объяснить феномен трансакционных издержек

Существенным моментом этой парадигмы, который преодолевает недостатки неоклассического подхода, является историчность моделей экономического поведения человека. В рамках неинституциональной теории принцип историчности получил самостоятельное теоретическое развитие. Очевидно, что институциональные системы не возникают в вакууме, они являются очень инерционными образованиями, которые ни одна революция не в состоянии изменить за один день в ходе политического переворота. Поэтому нынешнее состояние институтов должно быть связано с предшествующими и именно совокупное "историческое" состояние институциональных систем будет определять результаты функционирования конкретной хозяйственной системы (эффект зависимости от предшествующего пути развития — path dependence).

Более того, институты как нормы, структурирующие поведение людей, создаются самими людьми, поэтому отражают их несовершенные познавательные способности и уже сложившиеся ценности (нормы и правила прежних периодов). Поэтому любая институциональная система не может быть совершенной и не ведет к глобальной оптимальности экономики, то есть она сохраняет и иногда порождает новые трансакционные издержки, для снижения которых создаются новые институты и т. д. [4, с. 97 – 178]. Так, Д. Норт приходит к выводу о том, что возможно длительное сохранение неэффективных (неоптимальных с неоклассической точки зрения) институциональных систем, веками отклоняющих поведение большей части субъектов от достижения максимальной производительности (то есть тормозящих экономический рост). В том же направлении плодотворно работает российский исследователь В. Полтерович, предложивший концепцию *институциональных ловушек* как устойчивой совокупности неэффективных институтов, присущих российской и другим экономикам [14].

В целом, неинституциональная концепция основывается на представлении о том, что в системе исторических социальных институтов субъекты преследуют не абстрактные цели максимизации полезности, а те цели, которые им выгодны *в рамках данной системы норм и правил поведения*. А они, в свою очередь, могут побуждать субъектов не к производительной хозяйственной деятельности, а к перераспределению доходов, к грабежу, бартеру вместо денежных расчетов, коррупции и т. д. Существование такой зависимости от предшествующего пути развития возможно как в социальных, так и в технологических системах. П. Дэвид, в частности, показал, что на выбор технических параметров влияет общая институциональная система, которая закрепляет технологические стандарты, далеко не всегда являющиеся оптимальными [15].

Таким образом, неинституциональная теория воспринимает хозяйственную систему, во-первых, как систему устойчивых (оформленных институциональными нормами) социальных отношений; во-вторых, как систему не абсолютно рациональных, всемогущих в достижении целей максимизации полезности/прибыльности индивидов, а субъектов, ограниченных в своих познавательных возможностях; в-третьих, как систему, основанную на стимулах, мотивах, без которых никакая экономическая деятельность не может иметь места, и, в-четвертых, как систему историческую, зависящую от всего хода собственного развития в пространстве и во времени.

Отсюда, познавательный потенциал концепции "институционального человека" более широкий и реалистичный, нежели неоклассический, что дает возможность значительно углубить наши представления о поведенческих основаниях функционирования экономической системы.

**Литература:** 1. Эггертссон Т. Экономическое поведение и институты / Пер. с англ. — М.: Дело, 2001. — 408 с. 2. Шаститко А. Е. Новая институциональная экономическая теория. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2002. — 592 с. 3. Simon H. A. Models of Man. — New York: Wiley, 1957. — 612 p. 4. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. — М.: Фонд экономической книги "Начала", 1997. — 180 с. 5. Коуз Р. Природа фирмы / Природа фирмы: Пер. с англ.; [Под ред. О. Уильямсона и Дж. Уинтера. — М.: Дело, 2001. — С. 33 – 52. 6. Уильямсон О. Экономические институты капитализма: фирмы, рынки, "отношенческая" контрактация. — СПб.: Лениздат; CEV Press, 1996. — 702 с. 7. Williamson O., Wachter M., Harris J. Understanding the Employment Relation: The Analysis of Idiosyncratic Exchange // The Bell Journal of Economics. — 1975. — V. 6. — №1. — Pp. 250 – 278 8. Williamson O. Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications. — Free Press: New York, 1975. — 286 p. 9. Williamson O. The Mechanisms of Governance. — Oxford University Press, 1996. — 432 p. 10. Саймон Г. Административная поведінка: Пер. з англ. — К.: АртЕк, 2001. — 392 с. 11. March J., Simon H. Organizations. — Blackwell Publishers. — 1993. — 288 p. 12. Chandler A. The Visible Hand: The Managerial Revolution in American Business. — The Belknap Press of Harvard University Press. — Cambridge, Massachusetts and London, England. — 1999. — 312 p. 13. Гвишиани Д. М. Организация и управление. — М.: Изд. МГТУ им. Баумана, 1998. — 332 с. 14. Полтерович В. М. Институциональные ловушки и экономические реформы // Экономика и математические методы. — 1999. — Т. 35. — №2. — С. 3 – 20. 15. David P. Clio and the Economics of QWERTY // American Economic Review. — 1985. — V. 75. — №2. — 16 – 24 p. 16. Ходжсон Д. Экономическая теория и институты: Манифест современной институциональной экономической теории / Пер. с англ. — М.: Дело, 2003. — 464 с.

Стаття надійшла до редакції  
09.11.2005 р.

УДК [378.11+378.015.6](477) **Гончаренко М. Л.**

## СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ВЫСШИМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ

*In the article the specific features of competitive strategy formation of a higher educational institution on the market of education services in Ukraine are analyzed. Modern approaches to the interpretation of the competition strategy concept and to the peculiarities of its determination under the influence of different external factors are considered. Different concepts related to gaining competitive advantages by a higher educational institution are given.*

Современное высшее образовательное учреждение, несмотря на общесистемные кризисные явления в обществе, остается относительно автономным общественным институтом, склонным к выживанию, самосохранению и развитию за счет мобилизации внутренних ресурсов, удачного соединения научных, образовательных и воспитательных функций и накоплен-

ного интеллектуального потенциала, который может противостоять деструктивным тенденциям. Однако переход экономики страны к рыночным методам хозяйствования поставил перед высшей школой новые задания, существенно изменив принципы ее деятельности.

Механизм эволюции хозяйствующего субъекта, в том числе и образовательного учреждения, его выживание и последующее развитие целиком и полностью зависят от степени ответственности изменениям бизнес-среды. Экономическое положение организации в конечном счете определяется двумя факторами: накопленным потенциалом и умением им распорядиться, то есть способностью ее менеджмента так организовать процесс функционирования и управления, чтобы в максимальной степени реализовать имеющиеся возможности, приспособив их к изменяющейся внешней среде [1, с.18]. Следовательно, основной проблемой большинства организаций является проблема формирования собственной стратегии и адаптации к динамично изменяющимся условиям хозяйствования, а также развитие трансформационных способностей, обеспечивающих эффективную работу в условиях рынка.

Анализ литературы позволяет сделать вывод о том, что на сегодняшний день так и не существует однозначного или общепризнанного определения стратегии, хотя практически повсеместное использование термина "стратегия" в экономической деятельности хозяйствующих субъектов началось в 1950-е гг. В общем виде стратегия представляет собой процесс определения и установления связи системы с ее окружением, состоящий в реализации выбранной цели и в попытках достичь желаемого состояния системы посредством оптимального распределения ресурсов [2; 3].

Среди основных критериев классификации стратегий могут быть названы: уровень принятия решений; базовая концепция достижения конкурентных преимуществ; стадия жизненного цикла спроса; состояние среды, в которой действует предприятие; положение фирмы в бизнесе; направленность действий фирмы; степень риска в деятельности; уровень активности действий; принимаемые организацией производственные решения и стратегические аспекты внутрифирменного управления.

Попробуем выделить признаки, по которым стратегии можно классифицировать с целью более четкого понимания сущности этого сложного и многогранного понятия. С точки зрения обоснования и развития конкурентных стратегий организации наибольший интерес представляет классификация, предложенная И. Ансоффом [4]. Корпоративная стратегия является общим планом управления, охватывая все направления деятельности компании. Она состоит из действий, предпринимаемых для утверждения своих деловых принципов и позиций в различных отраслях. Деловая (конкурентная) стратегия концентрируется на действиях и подходах, связанных с управлением и направленными на обеспечение успешной деятельности в одной специфической сфере бизнеса (стратегической зоне хозяйствования). Функциональная стратегия относится к плану управления текущей деятельностью отдельного подразделения или ключевого функционального направления внутри определенной сферы деятельности. Операционная стратегия — к еще более конкретным стратегическим инициативам и подходам в руководстве ключевыми оперативными единицами при решении ежедневных оперативных задач, имеющих стратегическую важность [5, с.137, 138].

Вместе с тем следует отметить, что одними из наименее изученных в теории и практике стратегического управления вопросов являются те, которые связаны с обоснованием и реализацией конкурентных или деловых стратегий. В условиях обострения конкурентной борьбы практический интерес компаний к данным стратегиям усиливается, и следует признать, что в настоящее время проблемы, связанные с их разработкой и реализацией, являются несомненно актуальными.

Процесс разработки современных стратегий сводится к следующему: выработка индивидуальных концепций; формальное планирование; систематический анализ или видение руководства; скооперированное обучение или конкурентная политика; сосредоточенность на индивидуальном обучении

и коллективной социализации. Обязательным условием построения стратегии является своевременность принимаемых действий и их адекватность изменениям в среде функционирования. Результирующие стратегии при этом подлежат декомпозиции, принимая форму программ, схем, планов, заданий [1, с. 19].

В доперестроечный период о масштабах деятельности организации можно было судить по ее размерам и мощности, производственным площадям, численности персонала, годовому объему продукции и услуг, суммарной стоимости основных фондов и т. д. Однако в условиях динамичной внешней среды рынка все перечисленные показатели дают лишь ориентировочное, а зачастую и весьма искаженное, представление о ее реальных возможностях. Обретя долгожданную экономическую свободу в период реформ, предприятия и организации (в том числе и вузы) обнаружили, что их "жизнь" не только не облегчилась, но и, наоборот, усложнилась, поскольку возросла сложность среды функционирования. Следует отметить, что хорошая стратегия и ее удачное выполнение полностью не гарантируют того, что образовательному учреждению удастся избежать неопределенности и отрицательного влияния ряда факторов. Но четкая разработка защитных мер и способов преодоления рисков, в конечном счете, позволит сформировать сильную позицию на рынке образовательных услуг.

Экономический потенциал организации в условиях рынка — не только и не столько совокупность ресурсов, имеющихся в ее распоряжении, но и способность использовать эти ресурсы с целью создания товаров и услуг, а также возможности и ограничения, которые создает среда функционирования, и способность организации к институциональным трансформациям, соответствующим изменениям этой среды.

По мнению многих авторов [6 – 8], особый интерес с точки зрения стратегического управления представляет комплексный анализ и оценка внешней и внутренней среды образовательного учреждения. Результатом стратегического анализа факторов внешней среды является взвешенная оценка возможностей, открывающихся перед образовательным учреждением в будущем, а также опасностей (угроз) из внешнего окружения для его развития. Анализ внутренней среды (сильных и слабых сторон деятельности) проводится с целью выявления тех изменений, которые произошли в результате предыдущего функционирования и которые, вероятнее всего, затрагивают выполнение стратегических решений в настоящем и будущем. Это позволяет выявить уязвимые, слабые позиции в работе образовательного учреждения, которые необходимо нивелировать или устранить в будущем, а также сильные позиции, чтобы воспользоваться открывающимися возможностями внешней среды.

При происходящих в настоящее время изменениях курса государственной политики в области образования любое принимаемое вузами решение становится стратегическим выбором. И в данном случае анализ внешней и внутренней среды образовательного учреждения позволит не только "выжить", но и успешно конкурировать, а также эффективно функционировать в перспективе.

Для украинских высших учебных заведений наиболее актуальными проблемами внешней среды являются емкость рынка образовательных услуг и государственная образовательная политика. Емкость рынка высшего образования в Украине в настоящее время зависит от следующих факторов: 1) демографическая ситуация; 2) реальные доходы людей; 3) регулирующая деятельность государства; 4) предпочтения родителей относительно образования своих детей; 5) положительное и отрицательное влияние внешних интеграционных процессов в области образования [8, с. 90].

Следует отметить, что ряд факторов рыночной конъюнктуры (например, макроэкономические, политические, международные, правовые) лежат за пределами сферы воздействия каждого отдельно взятого образовательного учреждения и никакая, даже самая эффективная система управления, не в состоянии на них повлиять — к ним можно только приспособиться. Хотя благоприятные изменения этих факторов сами по себе открывают перед организацией дополнительные возможности, что равносильно приросту той или иной ее ресурсной состав-

ляющей. Так, снижение уровня инфляции и ставки банковского процента за кредит, уменьшение налогового бремени расширяют инновационные и инвестиционные возможности организации и могут стать ключевыми факторами укрепления ее конкурентной позиции на рынке. И, наоборот, введение органами государственного управления ужесточающих мер (например, условий получения лицензий, более строгих экологических норм) может привести к снижению активности деятельности организации [1].

Используя пошаговый анализ внешней среды, одновременно иллюстрирующий использование модели М. Портера [9], следует рассмотреть, как он может влиять на модель пяти сил конкуренции в области высшего образования.

**Конкурентная борьба.** В ближайшем будущем в условиях неблагоприятных демографических тенденций резко усилится борьба за абитуриентов. Многие вновь образованные вузы будут не в состоянии конкурировать с имеющими более устойчивые конкурентные позиции, солидную репутацию, завоевавшими широкую известность и признание, образовательными учреждениями. Если не учитывать этот фактор в своих стратегических планах, не предпринимать попыток стать уникальной организацией, то велика вероятность ликвидации.

**Сила покупателей.** Влияние этого фактора не поддается однозначной оценке. Так, в условиях грядущего сокращения количества подготавливаемых специалистов сила покупателей-предприятий может заметно ослабеть, и они будут вынуждены для стабильного пополнения своего кадрового состава устанавливать более тесные контакты с образовательными учреждениями, заинтересовывая их в сотрудничестве, например, оказывая спонсорскую помощь. В то же время, в случае роста безработицы в стране, роль покупателей может усилиться и они смогут диктовать свои условия производителям услуг.

**Новые конкуренты.** Угрозу появления новых конкурентов можно оценить как низкую, что представляется логичным в условиях сокращения спроса на образовательные услуги при демографическом кризисе в обществе. Скорее всего, уже присутствующие конкуренты в отрасли предпримут попытки расширения своего товарного ассортимента за счет вновь появившихся "рыночных" специальностей.

**Сила поставщиков.** Для высших учебных заведений поставщиками являются средние школы и колледжи. Скорее всего, в условиях сокращения числа школьников власть поставщиков будет возрастать, то есть зависимость вузов от данных образовательных учреждений усилится.

**Товары-заменители.** В настоящее время сложно подобрать товары-заменители для данной сферы деятельности, поэтому сила влияния этого фактора на сферу высшего образования практически отсутствует.

Рассмотрев конкурентную динамику отрасли, можно думать о том, какие шаги предпринимать, как использовать те или иные возможности. При этом конкурентную рыночную позицию образовательного учреждения определяют его конкурентные преимущества. Согласно ориентированной на рынок стратегии М. Портера предприятие достигает конкурентного преимущества, когда ему удается с помощью соответствующей стратегии защититься от влияния пяти вышеуказанных конкурентных факторов в своей отрасли. Представители подхода к управлению предприятием на базе ресурсной ориентации, напротив, подчеркивают, что устойчивое конкурентное преимущество может быть завоевано лишь благодаря ресурсам, обладающим определенными характеристиками (например, трудность имитации и замещения) [10, с.107]. Так, ресурсом, который может обеспечить предприятию устойчивое конкурентное преимущество, является *хорошая репутация*, которая создается в течение многих лет благодаря постоянному высокому качеству производимой продукции (услуг). Для потребителей, при покупке услуг высшего образования, отличная репутация вуза очень ценна и может стать одним из важных рыночных ориентиров. Хорошая репутация может предоставить образовательному учреждению превосходство над конкурентами, так как не может быть в короткий срок ими имитирована, а для создания нечто сопоставимого потребуется много

лет [10, с.108]. Репутация предприятия может подпитываться из множества источников таких, как качество продукции, инновационные технологии, благоприятный морально-психологический климат внутри организации.

Устойчивое конкурентное преимущество предприятие может завоевать благодаря тому, что имеет и контролирует уникальные ресурсы, например *человеческий капитал*. Этот фактор формируется как в результате приобретения вузом человеческого капитала определенного количества и качества, так и в результате формирования коллективного знания с течением времени. Это знание приобретает при накоплении опыта образовательной деятельности, а также при разрешении определенных сопутствующих проблем в прошлом, что может быть использовано для более или менее сходных проблем и ситуаций в будущем.

К ресурсным может быть также отнесено конкурентное *преимущество технологического характера*. Техническое (технологическое) преимущество определяется высоким уровнем прикладной науки и техники, а также специфическими технологическими операциями, которые могут применяться для улучшения качественных характеристик продукции [5]. Так, уделяя постоянное внимание научным исследованиям, формированию научных школ, используя инновационные методы обучения на базе новой техники и современных коммуникационных средств, вузы могут приобрести конкурентное преимущество, что, в свою очередь, повлияет и на репутацию организации.

В заключении всего вышеизложенного можно отметить, что общий стратегический анализ не дает однозначного ответа относительно того, как сформировать стратегию образовательного учреждения. Как правило, оно может прорабатывать различные варианты развития, представляющие собой разные комбинации товаров и рынков. При этом стратегическая стабильность высших учебных заведений (как и других предприятий на рынке) возможна только в условиях его конкурентоспособности и гибкой адаптации к изменениям рыночной среды. Чтобы быть конкурентоспособным, вуз должен иметь конкурентные преимущества. Пути их обретения могут быть следующими: 1) стать в своем роде "уникальной" организацией, проводящей эффективную товарную политику и оказывающей услуги высокого качества; 2) противостоять воздействием различных сил внешней среды благодаря продуманным стратегическим действиям на рынке; 3) приобрести ресурсные преимущества, которые будут выгодно отличать данную организацию от множества других.

**Литература:** 1. Усанов Г. Рыночный потенциал научных и образовательных организаций // *Alma mater* (Вестник высшей школы). — 2002. — №9. — С. 18 — 22. 2. Энциклопедия бизнесмена, экономиста, менеджера / За ред. Р. Дяківа. — К.: Міжнар. екон. фундація, 2000. — 704 с. 3. Котлер Ф. Маркетинг менеджмент. Анализ, планирование, внедрение, контроль / Пер. с англ. М. Бугаева. — СПб.: Питер, 1999. — 896 с. 4. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия / Пер. с англ. С. Жильцова; [Под общ. ред. Ю. Н. Каптуревского. — СПб.: Питер, 1999. — 416 с. 5. Зайцев Л. Г. Стратегический менеджмент: Учебник / Л. Г. Зайцев, М. И. Соколова. — М.: Экономика, 2002. — 416 с. 6. Стрекалова Н. Стратегия развития образовательного учреждения // *Новые знания*. — 2000. — №2. — С. 29 — 33. 7. Сизов В. Стратегический анализ внешней и внутренней среды образовательного учреждения // *Alma mater* (Вестник высшей школы). — 2004. — №9. — С. 16 — 21. 8. Петруня Ю. Е. Маркетингове управління вищим навчальним закладом // *Зб. наук. праць "Менеджмент та бізнес-освіта у глобальному конкурентному середовищі"*. Матеріали Шостої щоріч. міжнар. конф. "Розбудова менеджмент-освіти в Україні", Дніпропетровськ, 17 — 19 лютого 2005 р. — К.: Б. в., 2005. — С. 89 — 108. 9. Портер М. Конкуренція: Учеб. пособие / Пер. с англ. — М.: Вільямс, 2000. — 496 с. 10. Бурр Вольфганг Концепція устойчивого конкурентного переваження // *Проблеми теорії та практики управління*. — 2004. — №4. — С. 107 — 113.

## ОСОБЛИВОСТІ ЗАЛУЧЕННЯ ДОВГОСТРОКОВИХ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ У БАНКІВСЬКІЙ СИСТЕМІ УКРАЇНИ

*The article is devoted to the attraction of long-term financial resources into the banking system to secure the necessity of mortgage crediting. Several possible sources of long-term financial resources are analyzed in order to be used in the sphere of mortgage crediting. Some priority sources of such resources are determined in the Ukrainian economic conditions.*

На сучасному етапі розвитку економіки України спостерігається підвищений попит на довгострокові фінансові ресурси з боку банківської системи. Зокрема, в останні роки в Україні активно відбувається становлення системи іпотечного кредитування. Для того щоб здійснювати іпотечне кредитування, яке є за своєю суттю довгостроковим, банківській системі необхідні довгострокові фінансові ресурси. Від обсягу таких ресурсів, їх структури та строковості залежать і обсяги надання іпотечних кредитів.

Актуальність дослідження визначається зростаючою потребою банківської системи в довгострокових фінансових ресурсах для забезпечення потреб іпотечного кредитування. Вирішення проблеми залучення довгострокових фінансових ресурсів у банківську систему України дозволить покращити умови надання іпотечних кредитів шляхом зменшення процентних ставок, збільшення строків кредитування для потенційних позичальників — фізичних та юридичних осіб. Отже, більша кількість банків зможе долучитися до процесу іпотечного кредитування, що підвищить конкуренцію на ринку.

Залучення фінансових ресурсів у банківську систему досліджують вітчизняні та зарубіжні науковці, зокрема, Н. Бицька [1], А. Вождов [2], М. Алексеєнко [3] та ін. Проте недостатньо висвітленим залишається питання залучення саме довгострокових фінансових ресурсів у вітчизняну банківську систему для забезпечення потреб іпотечного кредитування.

Отже, мета дослідження — проаналізувати залучення у банківську систему України довгострокових фінансових ресурсів, виявити тенденції щодо подальшої потреби в них та визначити інноваційні джерела залучення таких ресурсів при іпотечному кредитуванні.

Об'єктом дослідження визначено процес залучення у банківську систему України довгострокових фінансових ресурсів.

Для вітчизняних банків на сьогоднішній день головним видом пасивів, а отже й ресурсною базою для формування довгострокових фінансових ресурсів, є вклади (депозити). За останні 5 років (з 2000 до 2004 рр.) обсяги залучення довгострокових депозитів у національній валюті зросли в 29,3 раза, а в іноземній — у 25,7 раза [4].

Ринок банківських депозитів юридичних осіб уже практично поділений між банками, отже основна конкуренція розгортається за залучення депозитів фізичних осіб. Зацікавленість банків у таких депозитах можна пояснити і тим, що навіть закладами населення до запитання спостерігається менша активність та рух коштів, аніж за рахунками підприємств та організацій. Проявляється значний резерв збільшення пасивів банків за рахунок залучення коштів, що знаходяться поза сферою банківських депозитів, свідчать дані табл. 1 [4].

Грошово-кредитні показники в Україні за 2000 – 2004 роки

Показник	Значення показника, млн. грн.				
	2000 р.	2001 р.	2002 р.	2003 р.	2004 р.
Депозитні вклади фізичних осіб	3 481	6 566	11 601	18 875	22 116
Готівкові кошти в обігу (M0)	12 799	19 465	26 434	33 119	42 345
Співвідношення (2)/(1)	3,68	2,96	2,28	1,75	1,91

Дані табл. 1 свідчать про зменшення співвідношення грошової маси поза банківською сферою та на банківських рахунках, але цей показник усе ще залишається достатньо високим.

Поряд з гривневою масою, що знаходиться поза сферою діяльності банківської системи, в населення за різними оцінками знаходиться близько 15 – 20 млрд. долл. [5]. Ці непередані в управління банкам заощадження в іноземній валюті є важливим банківським резервом для формування довгострокових фінансових ресурсів у майбутньому.

Для з'ясування потреби в довгострокових фінансових ресурсах у майбутньому використано методи математичного моделювання. У результаті отримано песимістичний, оптимістичний та реалістичний прогноз потреби в залученні таких ресурсів (рисунок).

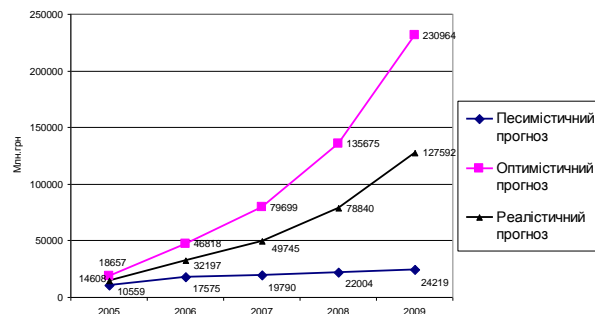


Рис. Прогнозована потреба абсолютного приросту залучення довгострокових фінансових ресурсів у банківську систему України до попереднього року

За даними рисунка можна визначити середні темпи зростання потреби банківської системи України в довгострокових фінансових ресурсах за реалістичним прогнозом (172,2%), які є вищими, ніж темпи зростання основи ресурсної бази вітчизняних банків — депозитів (147,5%). Отже, за рахунок залучення лише самих депозитів не вдасться забезпечити зростаючі потреби в довгострокових фінансових ресурсах. Таким чином, у банківських установах виникає необхідність пошуку додаткових інноваційних джерел залучення довгострокових фінансових ресурсів.

Автором були проаналізовані потенційні джерела довгострокових фінансових ресурсів. Такими джерелами визначено державний та місцеві бюджети, банківський капітал, фондовий ринок, кошти міжнародних фінансових установ, іноземних та місцевих інвесторів, заощадження населення.

Подальшим етапом дослідження став вибір пріоритетного джерела залучення довгострокових фінансових ресурсів у банківську систему для забезпечення потреб іпотечного кредитування в сучасних вітчизняних умовах. Цей вибір здійснювався таким чином, щоб посилити позитивні тенденції на іпотечному ринку і мінімізувати можливі негативні наслідки.

Для визначення пріоритетного джерела довгострокових фінансових ресурсів було застосовано метод аналізу ієрархії [6]. Як критерії порівняння джерел обрані наступні:

1. **Обсяг залучення** — величина фінансових ресурсів, що спрямовується у сферу іпотечного кредитування.
2. **Доступність джерела** — можливість використання того чи іншого джерела в сучасних українських умовах.
3. **Вартість залучення** — ціна, яку необхідно заплатити за довгострокові фінансові ресурси.
4. **Ризик залучення** — величина імовірності відтоку довгострокових фінансових ресурсів із сфери іпотечного кредитування.
5. **Терміновість** — час, за який довгострокові фінансові ресурси спрямовуються в іпотечне кредитування.
6. **Адаптивність** — досвід використання джерела залучення довгострокових фінансових ресурсів в іпотечне кредитування у світовій практиці.

За результатами оцінок експертів була складена табл. 2, в якій розраховано глобальні пріоритети джерел залучення довгострокових фінансових ресурсів.

Для того щоб остаточно пересвідчитися у правильності суджень та в точності структурування завдання, було розраховано показник відношення узгодженості ієрархії ( $B_v$ ). Враховуючи те, що його значення (5,3%) є меншим за граничний рівень цього показника (10%), отриманий результат дослідження є прийнятним і свідчить про високу якість суджень у процесі аналізу.

Отже, за результатами аналізу визначено глобальні пріоритети для кожного з джерел. Як видно з табл. 2, найбільш пріоритетним джерелом залучення довгострокових фінансових ресурсів у банківську систему в сучасних умовах є фондовий ринок — джерело з найвищим глобальним пріоритетом (0,317). Орієнтація на це джерело надасть можливість банківським установам сформувати необхідну базу довгострокових фінансових ресурсів для забезпечення потреб іпотечного кредитування.

Таблиця 2

**Розрахунок глобального пріоритету джерела залучення довгострокових фінансових ресурсів в іпотечне кредитування**

Джерело довгострокових фінансових ресурсів	Обсяг залучення (0,406)	Доступність джерела (0,058)	Вартість залучення (0,210)	Ризик залучення (0,181)	Терміновість (0,110)	Адаптивність (0,035)	Глобальний пріоритет
Державний та місцеві бюджети	0,037	0,100	0,421	0,324	0,049	0,068	0,176
Банківський капітал	0,230	0,187	0,213	0,160	0,265	0,158	0,213
Фондовий ринок	0,440	0,357	0,167	0,305	0,128	0,375	0,317
Міжнародні фінансові установи	0,114	0,070	0,090	0,056	0,110	0,037	0,093
Заощадження населення	0,071	0,236	0,069	0,121	0,378	0,310	0,131
Іноземні та місцеві інвестори	0,108	0,049	0,040	0,035	0,070	0,051	0,071

Крім того, потрібно зазначити, що банківська система України характеризується неоднорідністю: банки суттєво різняться за рівнем регулятивного капіталу, від розміру якого багато в чому залежить можливість надання довгострокових кредитів [7]. Це зумовлює необхідність визначення впливу розміру регулятивного капіталу банку на його забезпеченість довгостроковими фінансовими ресурсами.

Кластеризація банківських установ за розміром регулятивного капіталу (відповідно до методики, запропонованої експертами НБУ [8]) та рівнем їх забезпеченості довгостроковими фінансовими ресурсами дозволила визначити взаємозв'язок між цими показниками. Дослідження засвідчило, що 72,8% банків з розміром регулятивного капіталу менше 5 млн. євро низько та нижче середнього забезпечені довгостроковими фінансовими ресурсами, а 80,4% банків з розміром регулятивного капіталу понад 10 млн. євро високо та вище середнього забезпечені довгостроковими фінансовими ресурсами. Отже, існує пряма залежність між цими показниками: банки з більш високим розміром регулятивного капіталу характеризуються і більш високою забезпеченістю довгостроковими фінансовими ресурсами. Таким чи-

ном, з позиції потреби збільшення обсягу довгострокових фінансових ресурсів, яких потребує банківська система України, банкам необхідно підвищувати розмір регулятивного капіталу.

Отже, за результатами проведеного дослідження можна зробити наступні висновки. Наявна динаміка залучення довгострокових фінансових ресурсів не може задовольнити потреби банківської системи України в таких ресурсах у майбутньому. Для цього слід застосовувати альтернативне джерело залучення довгострокових фінансових ресурсів — фондовий ринок. Використання такого джерела на практиці, разом із рекомендацією щодо підвищення розміру регулятивного капіталу, дозволить значно розширити банківській системі України обсяги залучення довгострокових фінансових ресурсів для забезпечення потреб іпотечного кредитування.

Подальшого дослідження потребує визначення інструментів та механізмів, які дадуть можливість здійснювати залучення довгострокових фінансових ресурсів з фондового ринку у банківську систему.

**Література:** 1. Бицька Н. Кошти населення у формуванні ресурсної бази банків // Вісник НБУ. — 2004. — №12. — С. 26 – 28.  
 2. Вожжов А. Використання змінної частини поточних пасивів банків як інвестиційних ресурсів // Вісник НБУ. — 2003. — №12. — С. 18 – 21.  
 3. Алексеєнко М. Окремі питання формування банківського капіталу на позичковій основі // Збірник наукових праць УАДУ при Президенті України. — 2004. — №1. — С. 167 – 172.  
 4. Матеріали сайта www.bank.gov.ua  
 5. Евтух А. Анализ состояния и перспектив развития ипотечного кредитования в Украине // Финансовая консультация. — 2002. — №13 – 14. — С. 10 – 15.  
 6. Саати Т. Принятие решений. Метод анализа иерархий: Пер. с англ. — М.: Радио и связь, 1993. — 320 с.  
 7. Прасолова С. Особливості формування кредитної політики банків України з довгострокового інвестування // Вісник НБУ. — 2004. — №11. — С. 58 – 61.  
 8. Фабер С. Фінансовий стан та основні проблеми в діяльності банків в 2004 році / С. Фабер, Г. Карачева // Вісник НБУ. — 2005. — №3. — С. 9 – 18.

Стаття надійшла до редакції 15.11.2005 р.

УДК 330.341.1:338(477)

Стрижак О. О.

**ПРОБЛЕМИ ІННОВАЦІЙНОГО ТЕХНОЛОГІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОЇ ПАРАДИГМИ**

*In the article the problems of innovation technological development in postindustrial society are determined. The main approaches to explanation the mechanism of stable economic growth under modern conditions are considered, as well as the possibilities of estimating its quality and rates are analysed. On the basis of it the directions of innovation technological development for Ukraine are determined.*

Характерною особливістю сучасного етапу розвитку цивілізації є широке використання у виробничих процесах сполучення розумових здібностей людини з новітніми технологіями,

що забезпечує багаторазове зростання продуктивності праці в усіх без виключення галузях народного господарства. Ці трансформаційні зміни, які супроводжують перехід суспільства на якісно новий рівень, трактуються в науковій літературі як "нова економіка", "суспільство знань", "інформаційне суспільство", "інформаційна епоха", "третя хвиля", "постіндустріальне суспільство" та ін. При цьому всі ці підходи концентрують увагу на формуванні принципово нового типу економічного устрою суспільства — постіндустріального (інформаційного, неоекономічного тощо), в якому головну роль відіграють інформація, знання, інтелект.

Теоретичні засади парадигми постіндустріального суспільства розроблено в працях Д. Белла, Л. Туроу, Е. Тоффлера, М. Кастельса, В. Іноземцева. Цими вченими закладено методологічне підґрунтя щодо визначення сутності трансформацій, які виникають у сучасному світі, а також аналізу передумов макроекономічного розвитку, характерних для інтелектуально орієнтованої економіки.

Як зазначає Е. Тоффлер, до нашого часу людство пережило дві величезні хвилі змін, і кожна з них, в основному, знищувала більш ранні культури чи цивілізації та заміщала їх у такий спосіб життя, що був незбагненний для людей, що жили раніше. Перша хвиля змін — сільськогосподарська революція — потребувала тисячоріч, щоб зжити саму себе. Друга хвиля — зростання промислової цивілізації — зайняла усього лише 300 років. Сьогодні історія виявляє, що Третя хвиля пронесеться через історію і завершиться протягом усього декількох десятиліть [1, с. 32 — 33].

В епоху швидких постіндустріальних змін перетворюється устрій життя та структура виробництва, в якому все більше втілення знаходять новітні методи організації виробничих процесів, що роблять непотрібними більшість фабричних конвеєрів, широко розповсюджуються різноманітні поновлювані джерела енергії та синтетичні матеріали, розробка яких пов'язана із використанням наукоємних технологій.

Визначаючи сутність постіндустріального суспільства, Д. Белл стверджує, що воно не є проекцією чи екстраполяцією сучасних тенденцій західного суспільства; це новий принцип соціально-технологічної організації і новий спосіб життя, що витісняє індустріальну систему так само, як вона сама витиснула колись аграрну [2].

В аргументацію цієї тези Д. Белл виділяє п'ять компонентів концепції постіндустріального суспільства:

1. В економічному секторі: перехід від виробництва товарів до розширення сфери послуг (*маються на увазі нові види послуг: гуманітарні — освіта, охорона здоров'я, соціальні служби, — й професійні — аналіз і планування, дизайн, програмування і тощо*).

2. У структурі зайнятості: домінування професійного та технічного класу.

3. Осьовий принцип суспільства: центральне місце теоретичних знань як джерела нововведень й формулювання політики (*при цьому Д. Белл визначає особливу важливість кодифікації теоретичних знань*).

4. Майбутня орієнтація: особлива роль технології й технологічних оцінок.

5. Прийняття рішень: створення нової "інтелектуальної технології" [2].

У такому ракурсі розгляду питань постіндустріалізації в розвинених країнах цілком справедливим є ствердження М. Кастельса, згідно з яким в новому інформаційному способі розвитку джерело продуктивності полягає в технології генерування знань, обробки інформації й символічній комунікації... Інформаціоналізм, за його думкою, орієнтований на технологічний розвиток, тобто накопичення знань й більш високі рівні складності в обробці інформації [3, с. 39].

Отже, ступінь постіндустріалізації суспільства характеризується динаміка скорочення споживання сировини, енергії й матеріалів, показники розробки й впровадження високих технологій, якість соціальної сфери й значні темпи відновлення виробництва.

Що стосується країн, які вступили на шлях ринкових реформ та перебудови економіки і до яких, зокрема, відноситься й Україна, то для них на теперішній час особливою актуальністю набувають питання вступу до постіндустріальної спільноти.

Як зазначає Л. Цедилін, в усіх без винятку постсоціалістичних країнах трансформаційна перебудова економіки супроводжується радикальними структурними зрушеннями. Згортаються виробництва одних традиційних галузей, головним чином важкої й оборонної промисловості, і водночас динамічно розвиваються інші — будівництво, легка і харчова промисловості. Під впливом ринкових сигналів здійснюється перегрупування секторів економіки — прискорено розвивається сфера послуг та знижується частка промисловості і сільського господарства у створенні ВВП. Як висновок дослідник відзначає наступну закономірність: чим далі країна зайшла шляхом соціалістичних перетворень, тим сильніше була деформована її економіка і тим більш глибокими (і в більшості випадків більш болісними) виявилися структурні зміни в умовах ринкової свободи і конкуренції [4, с. 34].

Для України, що перебуває на індустріальній фазі розвитку та в якій за даними роботи [5, с. 10] доринкові форми (натуральне господарство, общинність, особиста залежність у нових формах від злочинності тощо, а також неринкові форми привласнення, перерозподілу, відчуження) складають величину, близьку до світових, а кількість зайнятих у доринкових формах експертно може оцінюватися як величина більша за 10% усього населення, проблема переходу до постіндустріального суспільства, який вже здійснили країни "золотого мільярду", потребує негайного вирішення. У зв'язку з цим метою статті є аналіз проблем інноваційно-технологічного розвитку України в контексті постіндустріальної парадигми.

Період ринкових трансформацій, що відбувається в Україні з моменту оголошення її незалежності, протягом десятирічного періоду характеризувався занепадом виробничої сфери, ліквідацією або банкрутством та подальшою приватизацією більшості промислових підприємств, скороченням доходів населення країни. Ці негативні наслідки економічних реформ призвели до значного скорочення обсягів виробництва практично в усіх галузях народного господарства.

Як не прикро, на сьогоднішній день Україна не наближається до європейських критеріїв розвитку, а стрімко віддаляється від них. Обсяги виробництва скоротились за даними джерела [6, с. 100] в машинобудуванні в 3 рази, в легкій промисловості — у 8 разів, в електронній галузі — більш ніж у 100 разів. Якщо в 1991 р. така енергоємна галузь, як металургія давала 25,6% ВВП, то в 2000 р. — вже 59%. У 1991 р. енергоємність виробництва складала 0,8 кг на 1 дол. ВВП, у 2002 р. — вже 2 кг, тоді як у ЄС — всього 0,2 кг, тобто в 10 разів менше.

Процеси соціально-інституціональних перетворень, що охопили вітчизняну економіку, політику, ідеологію певним чином обумовили суттєве технологічне й економічне відставання України від найбільш провідних країн світу. Як відомо, головним індикатором розвитку суспільства є динаміка зростання ВВП в абсолютному виразі та на душу населення. Порівняння темпів зростання ВВП у розвинених країнах постіндустріального світу та в країнах, які нещодавно вступили на ринковий шлях розвитку, можна зробити за допомогою рис. 1.



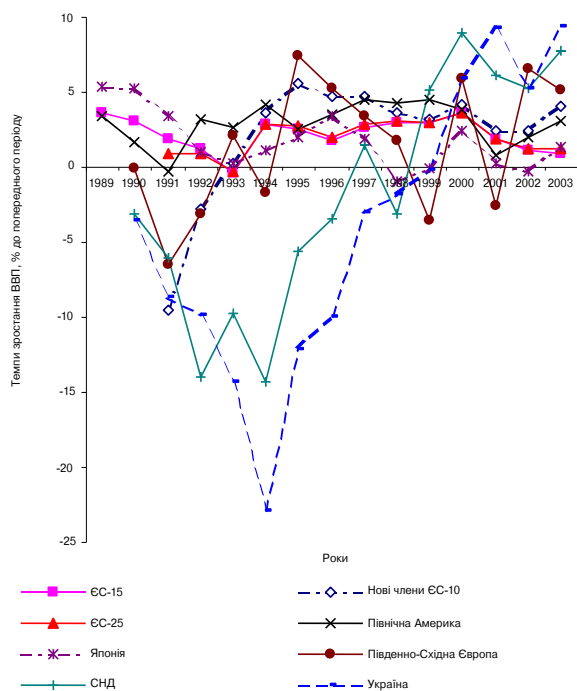


Рис. 1. Динаміка реального ВВП країн світу\* [7, с. 117,128]

Аналіз трендів діаграми рис. 1 свідчить про те, що розвинені країни мають досить низькі темпи зростання ВВП протягом останніх років, коли в країнах СНД, включаючи й Україну, ці темпи були досить високими. У регіоні СНД суттєве зростання ВВП у 2003 р. пояснюється істотним збільшенням внутрішнього попиту, світових цін на нафту та газ (основних продуктів експорту Росії, Казахстану, Туркменістану), а також на продукцію сталеливарної та хімічної промисловості (продуктів експорту України).

Як видно із рис. 1, починаючи з 2000 р. Україна почала поступово переборювати наслідки економічної кризи, коли вперше за роки незалежності було досягнуто збільшення реальних обсягів ВВП, зростання яких спостерігається і в 2000 — 2003 рр. Слід зазначити, що незважаючи на позитивну тенденцію приросту ВВП, його було здійснено переважно екстенсивним шляхом, тобто використанням незадіяних у роки економічної кризи вільних виробничих потужностей, залученням безробітної частини кваліфікованої робочої сили, зростанням експорту сировини та продукції первинної переробки тощо. При цьому рівень середньодушового ВВП на душу населення в Україні залишається досить низьким і не відповідає критеріям вступу до ЄС.

Так, незважаючи на досить високі темпи зростання ВВП у країнах СНД, за даними роботи [8, с. 185] його рівень у 2002 р. ледве перевищив 50% рівня 1989 р. й залишається неопорівняно меншим, ніж у нових членів ЄС, не кажучи про розвинені країни Заходу. Як підкреслює Н. Кухарська, при щорічних темпах зро-

стання економіки на 8%, Україні буде потрібно 25 – 27 років, щоб досягти необхідного рівня, оскільки існує так званий економічний поріг, який повинна перебороти країна-претендент на момент вступу. Це означає, що середньодушова вага ВВП такої країни повинна бути не менш 25 – 35% показника розвинених країн ЄС-10, таких, як Німеччина і Франція [6, с. 105].

Таке відставання нашої країни від країн Східної Європи в обсягах вироблення ВВП в абсолютному виразі та його низький рівень на душу населення пояснюється, насамперед, системною макроекономічною кризою, яка тривала в період з 1980 по 1999 рр. й суттєво вплинула практично на всі сфери життя. Як наслідок цієї кризи — недостатня насиченість ринку споживчими й промисловими товарами стала імпульсом для розгортання виробництва й створення додаткових робочих місць починаючи з 2000 р. Завдяки цьому у сфері промислового виробництва в Україні та інших країнах СНД в останні роки спостерігається позитивна тенденція (рис. 2).

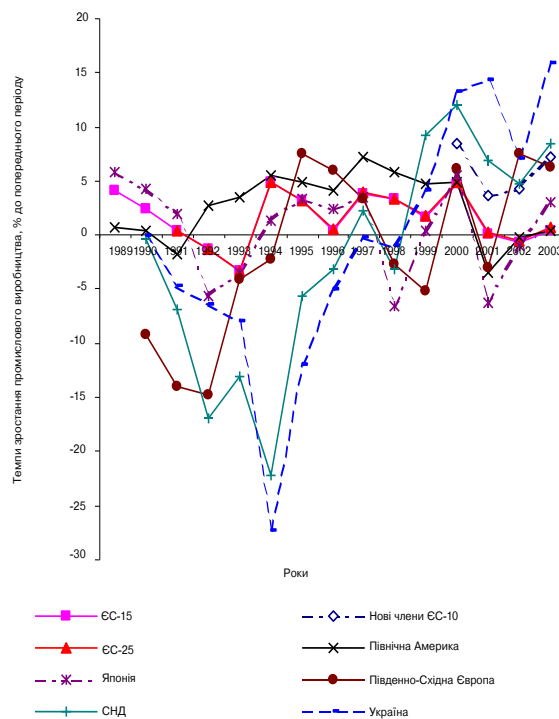


Рис. 2. Динаміка промислового виробництва країн світу [7, с. 124, 130]

Як видно з рис. 2, у всіх країнах в 2001 — 2003 рр. промислове виробництво розгортається. Однак причини цього збільшення різні. Якщо в країнах колишнього союзу нарощування обсягів виробництва збільшується в основному завдяки використанню незадіяних у роки економічної кризи вільних виробничих потужностей, залученню безробітної частини кваліфікованої робочої сили тощо, то в країнах постіндустріального світу зростання промислового виробництва в 2003 р. досягнуто в основному за рахунок виходу цих країн на нові ринки, переважно Східної Європи, у тому числі й України. Значним кроком для спрощення перешкод щодо вільної торгівлі на ринку України стало прийняття парламентом у липні 2005 року низки законів, необхідних для вступу нашої держави до Світової Організації Торгівлі, а також зменшення, а в окремих випадках й скасування мита для імпорту. Ці кроки повинні наблизити Україну до Європейського Союзу та сприяти підвищенню відкритості вітчизняних ринків, створенню в країні конкурентного середовища, підвищенню рівня науково-технічного співробітництва, інформаційного обміну й відповідно забезпеченню умов для інноваційно-технологічного розвитку.

\* **ЄС-15:** Франція, Німеччина, Італія, Австрія, Бельгія, Фінляндія, Греція, Ірландія, Люксембург, Нідерланди, Португалія, Іспанія, Об'єднане Королівство, Данія, Швеція;

**Нові члени ЄС-10:** Кіпр, Чеська Республіка, Естонія, Угорщина, Латвія, Литва, Мальта, Польща, Словачія, Словенія;

**ЄС-25:** ЄС-15 і нові члени ЄС-10;

**Північна Америка:** Канада і Сполучені Штати Америки;

**Південно-Східна Європа:** Албанія, Боснія і Герцеговина, Болгарія, Хорватія, Румунія, Сербія і Чорногорія, Колишня Югославська Республіка Македонія;

**СНД:** Вірменія, Азербайджан, Білорусь, Грузія, Казахстан, Киргизстан, Республіка Молдова, Російська Федерація, Таджикистан, Туркменістан, Україна, Узбекистан.

Оцінку існуючого стану в науково-технічній сфері, яка є основою інноваційного розвитку країни, можна здійснити на основі визначення інтенсивності НДЕКР країни.

За методикою Європейської економічної комісії (ЄЕК) ООН для оцінки інтенсивності НДЕКР в регіоні ЄЕК було використано п'ять тісно пов'язаних між собою показників, а саме: 1) витрати на НДЕКР у відсотках від ВВП за даними Всесвітнього банку; 2) відношення валових витрат на НДЕКР до ВВП за даними ЄЕК ООН; 3) число персональних комп'ютерів на 1000 мешканців; 4) відношення витрат на інформаційно-комунікаційні технології до ВВП; 5) число вчених та інженерів, які займаються НДЕКР на 1000 мешканців. На основі розрахунків був одержаний синтетичний показник витрат на НДЕКР для країн регіону ЄЕК. Для порівняльного аналізу результати цих розрахунків автором зведено в таблицю.

Таблиця

Інтенсивність НДЕКР в регіоні ЄЕК, 2000 р.\* [8 с. 178]

Рівень асигнувань на дослідження та розробки, % від ВВП			
Високий (2,01 — 4%)	Середній (1,01 — 2%)	Низький (0,51 — 1%)	Критично низький (0 — 0,5%)
Швеція	Бельгія	Хорватія	Македонія
Фінляндія	Сполучене Королівство	Іспанія	Латвія
Сполучені Штати	Австрія	Угорщина	Румунія
Швейцарія	Норвегія	Білорусь	Узбекистан
Німеччина	Канада	Португалія	Азербайджан
Франція	Словенія	Естонія	Вірменія
Данія	Ірландія	Польща	Грузія
Нідерланди	Чеська Респ. публіка	Словаччина	Казахстан
	Сербія та Чорногорія	Греція	Киргизстан
	Україна	Туреччина	Туркменістан
	Російська Федерація	Республіка Молдова	Таджикистан
	Італія	Болгарія	
		Литва	

Як видно з табл. 1, Україну можна охарактеризувати як країну із середнім рівнем інтенсивності НДЕКР. Такий рівень вкладень у науку є значною перешкодою для здійснення державою прориву в постіндустріальне суспільство.

Слід зазначити, що постіндустріалізація в розвинених країнах — це результат їх успішного технологічного й економічного розвитку, відповідного зростання доходів і споживчих витрат населення. У цих країнах вкладення в інноваційну сферу повністю окупилися високими темпами економічного зростання та ефективністю виробництва за рахунок використання високопродуктивних технологій, наданих науково-технічною революцією. В Україні за даними роботи [6, с. 100] бюджетні витрати на науку за роки незалежності скоротилися більш ніж у 30 разів і до 2004 р. не піднімалися вище 0,4% ВВП (у 2004 р. — 1,7%), тоді як у США — 3,8%, у Німеччині — 3,5% їх ВВП, який до того ж неопорівняно більше.

Незважаючи на загальні незначні масштаби інноваційної діяльності, в Україні позитивний вплив впровадження інновацій на економічні показники виробництва досить суттєвий. Так, за даними джерела [9, с. 33 – 34] понад 90% підприємств, що впроваджували інновації протягом 2001 – 2002 рр., отримали приріст обсягів продукції, підвищили її конкурентоспроможність та розширили ринки збуту, 40% — замінили застарілу продукцію новими її видами, більше 30% — знизили матеріало- та енерго-

ємність продукції, 25% — впровадили нові технології, що забезпечують охорону навколишнього середовища. В останні роки також збільшується обсяг поставленої на експорт інноваційної продукції. Так, у 2002 р. він досяг 4,4 млрд. грн., що на 38% більше, ніж у 2001 р., і становить 10,7% загального обсягу експортної промислової продукції (10,2% у 2001 р.).

Таким чином, не виникає сумнівів щодо необхідності забезпечення інноваційного технологічного розвитку України, який має ґрунтуватися на розробленні й впровадженні комплексу заходів, основними з яких, на думку автора статті, мають бути:

*у соціальній сфері:* підвищення освітнього рівня населення та створення передумов для його практичної реалізації; збільшення інвестицій в охорону здоров'я; скорочення диференціації населення за доходами, яка була поглиблена в минулі роки; сприяння розширенню груп населення з середніми доходами;

*в адміністративній та законодавчій сферах:* декриміналізація й де бюрократизація економіки; легалізація тіньових доходів шляхом зниження податків; перешкоджання непродуктивному використанню капіталів новою економічною елітою, зменшення витрат на держапарат; удосконалення нормативно-правового забезпечення підприємницької діяльності щодо сприяння інноваційній діяльності, охорони інтелектуальної власності;

*в економічній сфері:* забезпечення залучення інвестицій в економіку шляхом підвищення рівня заощаджень населення, розвитку інфраструктури фінансового ринку, зниження ризику інвестиційних вкладень; формування конкурентного середовища та протидія монополістичним тенденціям в економіці;

*у промисловій сфері:* створення умов не стільки для зростання обсягів виробництва, скільки для підвищення його ефективності; подолання технічної відсталості виробництва шляхом стимулювання впровадження інноваційних технологій; підтримка розвитку штучних інтелектуальних галузей промисловості майбутнього.

Реалізація цих заходів повинна відбуватися за умов відповідних інституційних перетворень на тлі втілення науково-методичних розробок та рекомендацій у практику діяльності вітчизняних підприємств та установ. Тобто реалізація стратегії інноваційно-технологічного розвитку держави повинна відбуватися не тільки "зверху" шляхом обов'язкового впровадження нормативно-правових актів й застосування адміністративно-розпорядничих методів, а й шляхом сполучення наукової теорії і практики виробничо-господарської діяльності. Такі форми інтеграції науки і бізнесу вже довели свою ефективність у багатьох постіндустріальних країнах, забезпечивши багаторазове збільшення суспільного добробуту за допомогою використання переважно інтенсивних факторів економічного зростання. Тільки так можливо здійснити послідовну реалізацію стратегії економічного розвитку держави в постіндустріальному світі. Для цього Україна має вагомі об'єктивні передумови, які стосуються, по-перше, науково-технічного потенціалу, який за багатьма параметрами відповідає рівню найбільш розвинутих країн. Так, за даними роботи [9, с. 31] Україна залишається серед світових лідерів за кількістю фахівців із вищою освітою на душу населення. У 2002 р. чисельність науковців у розрахунку на 1000 осіб економічно активного населення становила 5,1, у тому числі дослідників — 3,7 особи (у Німеччині — 11,6 і 6, Іспанії — 5,9 і 3,7, Польщі — 5,1 і 3,4, Угорщині — 5,1 і 2,9 особи відповідно). У числі семи розвинутих країн світу Україна має повний цикл проектування та виробництва літаків. Це стосується і ракетно-космічної галузі.

Спрямованість економічної політики України на підтримання високих темпів стабільного та рівномірного інноваційно-технологічного розвитку передбачає необхідність подальших розробок в цьому напрямку дослідження. Пріоритетними з яких, на погляд автора статті, повинні бути такі: визначення факторів соціально-економічного розвитку та особливостей їх застосування в умовах перехідної економіки; аналіз можливостей конкурентності моделей інноваційно-технологічного розвитку, які довели свою ефективність у західних країнах, до вітчизняних

\* Країни подано в порядку спадання показника інтенсивності НДЕКР

умов; розробка на цій основі формально-логічних моделей економічного розвитку для країн з перехідною економікою з метою реалізації "стратегії прориву" в постіндустріальне суспільство.

**Література:** 1. Тоффлер Э. Третья волна / Пер. з англ. — М.: ООО "Фирма "Издательство АСТ", 1999. — 784 с. 2. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Пер. с англ. — М.: Academia, 1999. — 956 с. 3. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / Пер. с англ. — М.: ГУ ВШЭ, 2000. — 608 с. 4. Цедиллин Л. Расширение ЕС и перспективы восточногерманских земель // Вопросы экономики. — 2005. — №4. — С. 23 — 42. 5. Геєць В. М. Уроки та перспективи ринкових реформ і довгострокового економічного зростання в Україні // Економічна теорія. — 2004. — №2. — С. 3 — 24. 6. Кухарская Н. Украина и Европейский союз // Мировая экономика и международные отношения. — 2005. — №1. — С. 100 — 106. 7. Economic Survey of Europe. Prepared by the Secretariat of the Economic Commission for Europe UN // New York and Geneva. — 2005. — №1. — 144 p. 8. Обзор экономического положения Европы. Подготовлен секретариатом европейской экономической комиссии ООН // Нью-Йорк и Женева. — 2004. — №1. — 227 с. 9. Україна за роки незалежності, 1991 — 2003. — 5-е вид., перероб. та допов. — К.: Нора-Друк, 2003. — 560 с.

Стаття надійшла до редакції  
14.11.2005 р.

УДК 331.5 (438)

**Дубровина Н. А.**

## ИССЛЕДОВАНИЕ РЕГИОНАЛЬНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ РЫНКА ТРУДА ПОЛЬШИ

*In the article the research of the tendencies and conditions of labour markets in Poland during the period of 1995 – 2004 are considered. By means of econometric analysis the factors influenced on the potential of the labour markets in Poland are determined; the structure of employment and specialization of the enterprises in Polish regions are shown; structural changes of potential of the regional labour markets are investigated. Cluster formations of regional labour markets in Poland are considered and their features are revealed.*

Одной из актуальных проблем экономической интеграции для стран — членов ЕС и кандидатов на вступление — является проблема анализа и координации местных рынков труда. В связи с этим, как отмечено в документах Европейского Союза (март 2003 г.), для стран, которые станут новыми членами ЕС, следует решить ряд основных задач по решению проблем занятости и миграции трудовых ресурсов [1]. Польша, активно готовясь к вступлению в ЕС, разработала программу JAP, в которой были четко сформулированы направления стратегии занятости в рамках европейской стратегии занятости. Однако, как показал анализ состояния рынка труда Польши [2], многие проблемы рынка труда после вступления в ЕС требуют неотлагательного решения. Так, за период 2003 – 2004 гг. уровень безработицы увеличился, экономическая активность населения несколько снизилась, есть диспропорции на рынке труда, обусловленные региональными, социальными и демографическими причинами.

Поэтому для разработки эффективных мероприятий в сфере занятости необходимо проводить исследования региональных особенностей рынка труда. Оценка состояния региональных рынков труда по ряду социально-экономических показателей позволяет выделить однородные группы — кластеры. Изучение кластеров рынков труда с учетом их территориального расположения и административного устройства страны необходимо для формирования эффективной региональной политики по решению проблем занятости, основанной на специфике регионов каждого кластера.

В данной работе была поставлена следующая цель: провести анализ сложившихся тенденций и выявить влияние факторов на региональные рынки труда в Польше и на основе поставленных задач — исследовать с помощью эконометрических методов тенденции занятости и факторы, влияющие на эффективность использования трудового потенциала в регионах Польши; построить и провести анализ кластеров региональных рынков труда.

Следует отметить, что проблемами анализа состояния рынка труда и неравномерностями его развития занимались ряд ученых в Польше, таких, как А. Карвинска, И. Остой, И. Кравчук, М. Палак, А. Пышковска, А. Зиомек [3]. Исследования причин региональных диспропорций в Польше и анализ показателей социально-экономического развития воеводств были проведены в работах С. Кореника, Г. Горжеяка, Р. Доманского и других [4].

Данная работа продолжает направление исследования региональных особенностей рынка труда Польши с использованием экономико-математических методов, в частности эконометрического и кластерного анализов, позволяющих выявить общие закономерности рынка труда и выделить кластеры, объединяющие воеводства в группы с подобными отличительными характеристиками состояния рынка труда.

Рынок труда, как отмечается в ряде работ [3], является сложной социально-экономической системой, на показатели функционирования которой оказывают влияние не только социальные и экономические факторы, но и политические, природно-географические, исторические. Все это приводит к определению отраслевой специфики регионов, структуры занятости населения и характера воспроизводства трудового и квалификационного потенциала. Вследствие этих причин наблюдаются диспропорции в развитии регионов, которые важно учитывать при разработке политики занятости.

Кратко рассмотрим общие тенденции рынка труда Польши и ряд региональных особенностей на примере отдельных воеводств [3 – 5]. На основе анализа данных [4] наиболее высокие показатели уровня безработицы отмечаются для Варминско-Мазурского воеводства, наиболее низкие — для Мазовецкого воеводства. В городах показатели безработицы существенно ниже, чем в сельской местности. Анализ структуры безработицы показывает, что большие доли безработных среди групп молодого трудоспособного населения 15 – 19 и 20 – 24 лет [2; 3]. Изучение показателей безработицы по группам среди мужчин и женщин показало, что большие значения показателей безработицы среди женщин. Кроме того, уровень безработицы существенно различается в группах населения с различным уровнем образования, наиболее высокие значения в группе с начальным и неполным образованием, наименее низкие — в группе с высшим образованием.

Проведем анализ тенденций показателей безработицы в Польше за период 1990 – 2002 гг. [4; 5]. В целом отмечается тенденция значительного роста зарегистрированного уровня безработицы, однако изменение показателей безработицы носит циклический характер.

Исследование общей тенденции безработицы в стране должно дополняться анализом тенденций показателей безработицы по отдельным регионам. Можно отметить, что в большинстве воеводств Польши за период 2001 – 2003 гг. показатели безработицы возросли, особенно в Любуцком, Поморском и Западнопоморском воеводствах. В то же время в ряде воеводств, в том числе Свентокшиском, Варминско-Мазурском,

Великопольском, Подкарпатском и Подляском наблюдалось небольшое уменьшение.

Однако среднегодовые данные по воеводствам не достаточно хорошо отражают характер тенденций в изменении занятости в воеводствах. Поэтому следует исследовать более длинные ряды, характеризующие изменения уровней безработицы по воеводствам в течение нескольких лет по месяцам. Анализ динамики показателей уровня безработицы по всем воеводствам за период 2001 – 2004 гг. [2] показал возможность использования модели интегрированной скользящей средней с интервенцией.

Данная модель имеет следующий вид:

$$\Delta u_{-r_t} = \varepsilon_t + a_1 \times \varepsilon_{t-1} + b \times \omega_t,$$

$$\text{где } \omega_t = \begin{cases} 0, & t < 24 \\ 1, & t \geq 25 \end{cases}$$

В этой модели  $\Delta u_{-r_t}$  — первые разности уровней безработицы за период  $t$ ,  $\varepsilon_t$  — случайная ошибка,  $\omega_t$  — переменная, которая указывает на эффект интервенции,  $a_1$  и  $b$  — параметры модели.

Для большинства воеводств в моделях оценки уровня безработицы на основе скользящей средней с интервенцией были использованы первые разности. Исключение составили лишь данные Мазовецкого, Великопольского и Западнопоморского воеводств, где для получения стационарных рядов пришлось использовать вторые разности.

Расчеты по моделям оценки уровня безработицы на основе скользящей средней с интервенцией проводились в пакете STATISTICA [6] и представлены в табл. 1.

Таблица 1

**Результаты оценок параметров модели для прогнозирования уровня безработицы по воеводствам Польши**

№ п/п	Название воеводства	Оценка параметра $a_1$	Оценка параметра $b$ — величины интервенции	Средняя квадратичная ошибка модели
1	Нижнесилезское	-0,59331	1,785739	,06651
2	Кувяско-Поморское	-0,59339	2,165786	,09030
3	Люблинское	-0,49306	3,774241	,06831
4	Любуцкое	-0,45427	1,962863	,09325
5	Лодзское	-0,45835	2,634766	,07198
6	Малопольское	-0,45568	2,57881	,05060
7	Мазовецкое	-0,84596	1,913749	,03269
8	Опольское	-0,6106	2,41858	,07575
9	Подкарпатское	-0,98244	3,973871	,05941
10	Подляское	-0,3843	3,126672	,06872
11	Поморское	-0,52782	1,473936	,06006
12	Силезское	-0,46122	1,575505	,03337
13	Свентокшиское	-0,45228	4,463029	,07235
14	Варминско-Мазурское	-0,63768	2,64294	,10197
15	Великопольское	-0,90697	1,737906	,08089
16	Западно-поморское	-0,94086	1,946585	,15877
	Польша	-0,4843	2,474433	,05325

По данным моделям можно сделать вывод о том, что действительно имела место интервенция, связанная с резким скачком в феврале 2004 г. показателей безработицы и затем их стабилизацией на этом высоком уровне.

Таким образом, необходимо провести детальный причинно-следственный анализ этого явления и выяснить, какие факторы повлияли на резкий рост показателей безработицы за 2004 год. Анализируя влияние факторов, приведших к различным уровням скачков в значениях показателей безработицы, важно выявить региональные особенности рынков труда и сформированную структуру занятости.

Проведем такой анализ на примере региональных рынков труда в воеводствах Польши с использованием эконометрического анализа [6]. Для построения эконометрических моделей были использованы данные, характеризующие социально-экономическое развитие регионов и структуру занятости в воеводствах и административных центрах воеводств за 2000 г. [4].

Характер структуры занятости населения во многом определяется особенностями занятости в городах — административных центрах воеводств, — сложившимся их экономическим и географическим потенциалом. В связи с этим был проведен анализ структуры и динамики занятости в городах — административных центрах воеводств Польши, а также анализ динамических изменений в структуре занятости и определено влияние изменений темпов роста предприятий в сфере промышленности, рыночных услуг и нерыночных услуг на темпы роста занятости. Проводился расчет темпов роста для данных 2000 г. и 1995 г.

По результатам расчетов получена следующая эконометрическая модель:

$$\tau_t^z = 0,018322 \times \tau_{1,t}^p + 0,912707 \times \tau_{2,t}^p + 0,006782 \times \tau_{3,t}^p, \quad R = 0,998,$$

где  $\tau_t^z$  — показатель темпа роста занятых в целом по экономике;

$\tau_{1,t}^p$  — показатель темпа роста предприятий в промышленности;

$\tau_{2,t}^p$  — показатель темпа роста предприятий в сфере рыночных услуг;

$\tau_{3,t}^p$  — показатель темпа роста предприятий в сфере нерыночных услуг.

На основании эконометрического анализа было показано существование тесной линейной зависимости между соответствующими долями занятых в разных секторах экономики и долями предприятий этих секторов. Построенные модели зависимости имеют следующий вид:

$$\gamma_{i,t} = k_{i,t} \times \delta_{i,t} + \xi_{i,t},$$

где  $\gamma_{i,t}$  — доля занятых в период  $t$  в  $i$ -м секторе экономики (в %);

$k_{i,t}$  — коэффициент линейной регрессии для соответствующего уравнения;

$\delta_{i,t}$  — доля предприятий в период  $t$  в  $i$ -м секторе экономики (в %);

$\xi_{i,t}$  — стандартная случайная величина.

Результаты построенных эконометрических моделей приведены в табл. 2.

Таблица 2

**Характеристики моделей зависимости доли занятых в секторах от структуры предприятий в экономике Польши**

Год	Сектор экономики	Значение оценки коэффициента $k_{i,t}$	Значение статистики Стьюдента ( $t$ ) для полученной оценки коэффициента $k_{i,t}$	Значение коэффициента корреляции ( $R$ )
1	2	3	4	5
2000	Промышленность	1,800030	25,9871	0,9876
	Рыночные услуги	0,484405	33,3056	0,9924

Оканчение табл. 2

1	2	3	4	5
	Нерыночные услуги	5,209491	21,5356	0,9821
2001	Промышленность	1,659105	24,6569	0,9863
	Рыночные услуги	0,525559	31,7502	0,9916
	Нерыночные услугих	4,147478	36,1106	0,9935

Полученные модели могут быть использованы для планирования структурных изменений занятости в экономике, для анализа сбалансированности показателей состояния рынка труда. Также на основе полученных моделей можно продемонстрировать роль развития предприятий сферы рыночных услуг, оказывающих наибольшее влияние на рост темпов занятости в экономике.

Поскольку уровень развития административных центров воеводств во многом определяет уровень экономического потенциала воеводства, то проанализируем влияние структуры занятых и структуры предприятий по секторам экономики в городах — административных центрах воеводств — на формирование доли воеводства в производстве валового регионального продукта (ВРП).

Проведенные эконометрические исследования показали, что в качестве модели можно использовать следующую зависимость:

$$\ln y_t = c_0 + \left(\frac{\gamma_{1,t}}{\delta_{1,t}}\right)^{c_1} + \left(\frac{\gamma_{2,t}}{\delta_{2,t}}\right)^{c_2} + \left(\frac{\gamma_{3,t}}{\delta_{3,t}}\right)^{c_3},$$

где  $y_t$  — доля воеводства в формировании ВРП (в %);

$c_0, c_1, c_2$  — оценки параметров эконометрической модели;

$\gamma_{1,t}, \gamma_{2,t}, \gamma_{3,t}$  — соответствующие доли занятых (в %)

в городах — административных центрах воеводства — в промышленности, в сфере рыночных услуг и в сфере нерыночных услуг;

$\delta_{1,t}, \delta_{2,t}, \delta_{3,t}$  — соответствующие доли предприятий (в %) в городах — административных центрах воеводства — в промышленности, в сфере рыночных услуг и в сфере нерыночных услуг.

С учетом оценок параметров модель имеет следующий вид:

$$\ln y_t = 1,015836 + \left(\frac{\gamma_{1,t}}{\delta_{1,t}}\right)^{-3,2052} + \left(\frac{\gamma_{2,t}}{\delta_{2,t}}\right)^{1,991574} + \left(\frac{\gamma_{3,t}}{\delta_{3,t}}\right)^{-0,724053}, \quad R = 0,596.$$

Данная модель позволяет объяснить интересный эффект вклада структуры баланса занятых и структуры предприятий в экономике городов — административных центров воеводств — на формирование ВРП. Так, для увеличения вклада в долю ВРП составляющие модели с отрицательными оценками параметров  $\frac{\gamma_{1,t}}{\delta_{1,t}}$  и  $\frac{\gamma_{3,t}}{\delta_{3,t}}$  должны быть меньше 1. Это означает, что

доля занятых в промышленности не должна превышать долю промышленных предприятий среди всех других в экономике воеводства, и аналогично, доля занятых в сфере нерыночных услуг также не должна превышать долю этого типа предприятий. Для составляющей, определяющей вклад сферы, связанной с рыночными услугами, наблюдается обратное свойство. То есть для увеличения вклада в долю ВРП доля занятых в сфере рыночных услуг должна опережать долю предприятий этой сферы.

Проведем также эконометрический анализ влияния доли концентрации занятых и доли концентрации предприятий в го-

родах — административных центрах воеводств — на долю формирования ВРП. В качестве дополнительных факторов, оказывающих, несомненно, большое влияние на долю в формировании ВРП воеводства, были использованы такие показатели, как доля расходов воеводства на исследовательскую деятельность и развитие, доля фирм воеводства, специализирующихся на высоких технологиях. С этой целью были построены несколько моделей, представленных ниже.

1. Модель оценки доли ВРП воеводства ( $y$ ) от влияния таких факторов, как доля концентрации предприятий ( $x_2$ , %) в городе — административном центре воеводства — и доли расходов воеводства на исследовательскую деятельность и развитие ( $x_4$ , %).

$$y = 4,761672 \times 1,001131^{x_2} \times 1,032269^{x_4}, \quad R = 0,83.$$

2. Модель оценки доли концентрации предприятий ( $x_2$ , %) от доли концентрации занятых ( $x_1$ , %) для городов — административных центров воеводств.

$$x_2 = 1,175193 \times X_1^{0,927196}, \quad R = 0,989.$$

3. Модель оценки доли расходов воеводства на исследовательскую деятельность и развитие ( $x_4$ , %) от доли фирм воеводства, специализирующихся на высоких технологиях ( $x_3$ , %).

$$x_4 = 0,48707 \times X_3^{1,285304}, \quad R = 0,987.$$

Полученные модели имеют достаточно высокие коэффициенты корреляции и удобны для интерпретации влияния уровня развития городов — административных центров воеводств — на показатели производства соответствующей доли ВРП.

Таким образом, в результате проведенного эконометрического анализа было показано влияние основных факторов — на структуру занятости в воеводствах и роль городов — административных центров воеводства — в формировании рынка труда и уровня производства.

На следующем этапе исследования проведем при помощи кластерного анализа разбиение потенциала рынков труда городов — административных центров воеводств Польши — на однородные группы — кластеры. При проведении кластерного анализа использовался метод k-средних [2] и проводились расчеты с помощью пакета STATISTICA [1].

Для проведения кластерного анализа были использованы следующие показатели:  $\gamma_{1,t}, \gamma_{2,t}, \gamma_{3,t}$  — соответствующие удельные веса (в %) занятых в городах — административных центрах воеводства — в промышленности, в сфере рыночных услуг и в сфере нерыночных услуг;  $\delta_{1,t}, \delta_{2,t}, \delta_{3,t}$  — соответствующие удельные веса (в %) занятых в городах — административных центрах воеводства — в промышленности, в сфере рыночных услуг и в сфере нерыночных услуг.

В первый кластер по структуре занятости вошли следующие города — административные центры воеводств: Гданск, Кельце, Краков, Лодзь, Ольштын. Первый кластер можно охарактеризовать как относительно сбалансированный по структуре занятости, с преобладанием занятости населения в сфере рыночных услуг.

Во второй кластер вошли такие города, как Катовице, Познань, Щецин, Вроцлав, Зелена Гура. В этом кластере довольно большая средняя доля занятых в промышленности, но преобладает доля занятых в сфере рыночных услуг.

В третий кластер по структуре занятости вошли такие города, как Бялосток и Ополе. Здесь также достаточно сбалансированные показатели структуры занятости, но преобладает занятость в сфере услуг (рыночных и нерыночных).

В четвертый кластер вошли такие города, как Бидгож, Гожув Великопольский, Жешув и Торунь. В этом кластере наи-

большая доля занятых в промышленности, затем следуют показатели занятости в сфере рыночных и нерыночных услуг.

В пятый кластер вошла Варшава, где самая большая доля занятых в сфере рыночных услуг, в то время как показатели занятости в промышленности и в сфере нерыночных услуг низкие.

Похожие результаты были получены и для разбиения на кластеры городов по структуре предприятий. В первый кластер вошли такие города, как Варшава, Бидгож, Кельце, Краков, Познань, Щецин, Торунь и Вроцлав. Во второй кластер вошли Гданск, Лодзь. В третий кластер — Бялосток, Гожув Великопольский, Катовице, Люблин, Ольштын, Ополе, Жешув и Зелена Гура.

Проведенный эконометрический анализ позволил изучить наметившиеся тенденции в показателях безработицы для Польши и отдельных ее воеводств, выявить общие закономерности, определяющие состояние рынка труда в воеводствах Польши, исследовать влияние факторов, определяющих региональные особенности занятости. На основе кластерного анализа были получены однородные группы городов — административных центров воеводств Польши, — оказывающих определяющее влияние на характер и особенности экономического и социального развития соответствующих воеводств страны. Результаты данного исследования показывают возможности использования современных статистических методов для обоснования причин проблем занятости в различных регионах Польши и могут быть полезны для разработки стратегических планов по координации программ занятости для рынка труда как страны в целом, так и отдельных воеводств.

**Литература:** 1. Ciechański Jerzy. Otwarta metoda koordynacji w Unii Europejskiej. Instytut Stosunków Międzynarodowych Uniwersytetu Warszawskiego. Warszawa, 2003. — 92 s. 2. www.stat.gov.pl 3. Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Uniwersytet Rzeszowski. Rzeszów, 2003 – 2004. — 454 s. 4. Korenik Stanisław. Dysproporcje w rozwoju regionów Polski — wybrane aspekty. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu. Wrocław, 2003. — 236 s. 5. Poland. International Economic Report. 2003 – 2004. Warsaw School of Economics. Warsaw, 2004. — 214 p. 6. Боровиков В. STATISTICA: искусство анализа данных на компьютере. Для профессионалов. — СПб.: Питер, 2001. — 656 с. 7. Мандель И. Д. Кластерный анализ. — М.: Финансы и статистика, 1988. — 176 с.

*Стаття надійшла до редакції  
9.11.2005 р.*

УДК 336.71 (076.5)

**Богданов О. М.**

## ГРОШОВО-КРЕДИТНА ПОЛІТИКА В ІСТОРІЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ДУМКИ — ОСНОВНІ ЕТАПИ

*In the article the methodological preconditions of monetary-credit policy rise with the future conclusions as for the possible magnifying of the given financial instrument role is concerned in the making and development process of transitional type of economy and the rate of the state participation in monetary-credit policy is analyzed.*

Проблеми грошово-кредитної політики і фінансів в історії економічної думки розглядалися (до виникнення чикагської школи та теоретичного обґрунтування монетаризму) не настільки ретельно, як інші проблеми соціально-економічного життя.

Проведений аналіз поглядів найвідоміших представників економічних шкіл на функціонування грошового капіталу дозволив визначити основні з них, що можуть бути вихідними методологічними посилками дослідження валютно-фінансової моделі країни з перехідним типом економіки. І це є метою статті.

Власне кажучи, початок наукового інтересу до грошей поклав меркантилізм. Ця школа політичної економії виникла, як відомо, в Англії, Франції, Італії на зорі капіталізму. Квінтесенція поглядів її представників полягала в тім, що основою багатства нації вважалось нагромадження грошей (точніше — монет з дорогоцінних металів), а джерелом такого нагромадження — прибуток, отриманий від зовнішньої торгівлі. При цьому ранній меркантилізм (монетарна система) пропонував піклуватися лише про активний грошовий баланс, тобто про залучення якомога більшої кількості грошей у країну і зменшення витрат усередині країни; пізній меркантилізм, по суті, відкидав дану тезу, але ввів свою: боротьба за активний торговельний баланс, тобто за перевищення вартості вивезених товарів над вартістю завезених у країну благ. Звідси — думка про необхідність втручання держави в економіку й проведення політики протекціонізму. Найвидатнішим представником пізнього меркантилізму є Т. Мен. Його книга "Багатство Англії в зовнішній торгівлі, або баланс нашої зовнішньої торгівлі як регулятор нашого багатства" містить такі постулати, як способи збагачення нації і збільшення кількості грошей у країні; шляхи та засоби збільшення вивозу товарів і зменшення внутрішнього споживання іноземних товарів, що з очевидністю свідчить про спробу наукового обґрунтування меркантилізму.

Ф. Кене, А. Тюрго і їхні послідовники перенесли дослідження у сферу виробництва (переважно в сільське господарство — промисловість розглядалася лише як відгалуження сільського господарства), відстоювали його пріоритет перед сферою обігу, що відкидало думку про багатство як грошове нагромадження. В "Енциклопедії, або тлумачному словнику наук, мистецтв і ремесел" фізіократи позначили "правила економічного керування", а в "вигодах" від зовнішньої торгівлі не вбачали збільшення грошового багатства держави; "дійсне багатство" — це багатство, що постійно відновлюється, в якому є потреба і яке може бути завжди продане для підвищення ступеня задоволення тих же потреб. Таким чином, скільки-небудь істотних досліджень в області руху грошового капіталу у фізіократів не проглядається.

Наступний етап розвитку економічної думки щодо грошей, кредиту і банків знаходимо у представників англійської класичної політичної економії А. Сміта і Д. Рікардо. В "Дослідженні про природу і причини багатства народів" (1776 р.) Сміт у розділі 4 першої книги розглядає походження і вживання грошей на основі суспільного поділу праці в історичному аспекті і кваліфікує гроші як загальне знаряддя торгівлі. У другій книзі (розд. 3) Сміт розглядає процес нагромадження капіталу, у п'ятій — фінанси держави. Хоча ним були висловлені глибокі й оригінальні ідеї, однак тверда позиція щодо невтручання держави в економічне життя суспільства ("оптимальний режим функціонування економічної системи") не дозволили йому внести в дослідження фінансів скільки-небудь істотних положень для економічної науки. Д. Рікардо, по суті, розвинув погляди Сміта, вніс чималий вклад у теорію земельної ренти. Але, на відміну від Сміта, Рікардо займався самостійною комерційною діяльністю, був членом керівного комітету Лондонської біржі. Тому не випадково, що його перші публікації були присвячені питанням грошового обігу й валюти. Головний його здобуток — "Принципи політичної економії і податкові обкладання" (1817 р.) — присвячений дослідженню економічних відносин з позиції трудової теорії вартості і доказам того, що вартість лежить в основі доходів — заробітної плати, прибутку, відсотка і ренти. Розвиваючи теорію грошей, Рікардо досліджував механізм грошового обігу, взаємозв'язок золота і паперових грошей, знецінення грошей (інфляцію), обґрунтував необхідність золотого стандарту в сполученні з розмінним банкнотним обігом.

Істотний внесок у дослідження проблем власне грошового капіталу вніс К. Маркс. У "Капіталі", розглядаючи кругообіг (рух) усього суспільного капіталу, він показав об'єктивний історичний

і логічний процес відділення (відокремлення) грошового капіталу, його самостійне функціонування у вигляді позичкового капіталу, що обумовило розвиток кредиту, банків і в цілому кредитно-банківської системи держави. Якщо залишити осторонь аналіз руху грошового капіталу як такий, а виділити лише суть проблеми, то варто зауважити, що всі наступні дослідження в цій області так чи інакше відштовхувалися від постулатів "Капіталу": позичковий капітал, форми кредиту, банківський відсоток і інші категорії. Рукопис "Критика політичної економії" Маркс починає критикувати теорії грошей П. Ж. Прудона (реформа сфери обігу, безгрошовий обмін, безпроцентний кредит при збереженні дрібної приватної власності) і довів, що досліджувати потрібно не зовнішні форми прояву категорій, пов'язаних з рухом грошей, а їхню внутрішню сутність — від грошей до товару, від товару — до його двоїстого характеру, до вартості, від неї — до додаткової вартості, прибутку і його форм.

А. Маршалл — засновник кембріджської школи політичної економії — в "Принципах політичної економії" (1890 р.) і інших працях відносно грошей прагнув створити кількісну теорію грошей частиною загальної теорії вартості, чим заклав основу методу наявних залишків (cash balance approach); сформулював розходження між реальною й грошовою ставкою відсотка; увів поняття "табулярний стандарт" у зв'язку з пропозиціями про стабілізацію довгострокових контрактних зобов'язань; надавав великого значення системі цін, за допомогою якої шукав єдиний метод аналізу вартості і розподілу, в тому числі доходів (оскільки чимало уваги у своїх дослідженнях приділяв проблемам добробуту), що заслуговувало тоді і заслуговує тепер безумовного схвалення. Б. Селігмен у своїй роботі зазначив, що "...вплив Маршалла на економічну теорію значний: мало хто з теоретиків зробив настільки ж сильний вплив на спосіб мислення економістів" [1, с. 310].

Дослідженням грошового господарства займався американський економіст І. Фішер. Застосовуючи математичні методи в економічних дослідженнях, він намагався об'єднати теорію з кількісним аналізом; розробив варіант схеми загальної економічної рівноваги М. Вальраса, звівши їх до механічної взаємодії. З 28-ми його робіт, у яких він досліджував капітал, відсоток і доход, інтерес для даної роботи являють роботи "Норма відсотка" (1927 р.) і "100-процентні гроші" (1945 р.), де процентні ставки були поставлені в залежність від розміру, структури і розподілу в часі потоку доходів. Фішер вважав, що відсоток як ціна за гроші може бути виражений через купівельну спроможність; оскільки ставки відсотка зворотно пропорційні банківським резервам, вони мають тенденцію змінюватися в прямій залежності від пропозиції грошей, а банківські ставки відбивають прискорення потоку доходів (в умовах зростаючого доходу і процвітання). Ідея Фішера про реальну ставку відсотка, що може бути встановлений за допомогою індексу (цін), заслуговує на увагу. Підтримавши проект Г. Саймонса, що передбачав наявність у банках 100-процентного резерву стосовно депозитів з обмеженням чекового обігу рамками касових резервів, він запропонував готівку частково замінити цінними паперами банків — тоді запаси грошей не збільшуватимуться. Як відомо, згідно з зазначеним проектом, передбачалося виключення банкрутств банків, твердий контроль над кількістю грошей у господарстві, звуження рамок кредиту (його розширення могло бути тільки в результаті втручання Центрального банку). Можлива реалізація даного проекту цілком могла б привести до стійкої дефляції, що привело б до серйозних порушень ділових зв'язків [1, с. 435 – 436].

Здавалося б, що найвідоміший економіст ХХ століття Дж. М. Кейнс провів дослідження безпосередньо про гроші — "Трактат про гроші" (1930 р.) і "Загальна теорія зайнятості, відсотка і грошей" (1936 р.). Однак, по-перше, Кейнс започаткував цілий напрямок економічної думки — кейнсіанство і некейнсіанство; по-друге, він по праву вважається "батьком" макроекономіки як складової частини економічної теорії; по-третє, що істотно для даного дослідження, не розглядав рух грошового капіталу і норми відсотка окремо, а, по суті, створив систему поглядів, відповідно до яких норма відсотка органічно "зав'язана" на споживчий і інвестиційний попит, зайнятість і заробітну платню, схильність до споживання, схильність до заощадження (нагромадження), ліквідність та інші процеси. І все ж сутність

своєї теорії Кейнс пов'язував зі споживчою функцією (принцип ефективного попиту), з проблемою реалізації, місткістю ринку і поняттям мультиплікатора (множника як особливого коефіцієнта, що відбиває кількісну залежність між обсягом національного доходу (НД), сукупним попитом і загальною сумою інвестицій). Кейнсіанська теорія сукупного попиту складна через включення в неї всіх показників — грошових і реальних. Спрощений варіант моделі Кейнса, якщо відкинути класичну дихотомію між грошовим і реальним секторами, розкриває співвідношення між сукупним попитом і доходом і включає функцію споживання і принцип мультиплікатора:

$$V = C + I,$$

де  $V$  — національний дохід;  
 $C$  — споживання;  
 $I$  — валютні інвестиції.

При цьому зроблено припущення: ціни постійні, граничні витрати виробництва менші за ціну аж до повного використання ресурсів, пропозиція праці еластична при існуючій заробітній платі — аж до рівня повної зайнятості. Обсяг  $I$  заданий, тобто передбачаються відкриті можливості інвестування для підприємців. Споживання залежить від НД, тобто існує функція споживання  $C = C(Y)$ . Тоді співвідношення між споживанням і доходом є основним у кейнсіанській теорії сукупного попиту. Повна ж модель Кейнса відкидає припущення і визначає функцію інвестицій, використовуючи поняття граничної ефективності капіталу (норма відсотка, що зрівнює витрати капіталовкладень і очікуваний від них виторг). З ростом додатка капіталу гранична ефективність його зменшується. Відзначимо, що в теорії грошей (щодо пропозиції грошей) Кейнс, власне кажучи, не розходиться з класиками — пропозиція грошей розглядається як дане. У відношенні ж попиту на гроші його позиції істотно розходяться з класичними: попит на гроші визначається у Кейнса як обігом товарів і необхідністю резервів (функція рівня доходів), так і спекулятивними цінами, величина яких залежить від норми відсотка (гроші як одна з форм заощадження), що виражається формулою

$$Md = kV + L(r),$$

де  $Md$  — функція попиту;  
 $k$  — сума попиту для угод (і резерв);  
 $L$  — сума спекулятивного попиту;  
 $r$  — норма відсотка, при якій попит дорівнює пропозиції.

Таким чином, хоча в цього економіста як такого чистого аналізу функціонування банківської системи немає, встановленим залежності на макrorівні можуть бути методологічною основою дослідження валютно-фінансової моделі. До того ж, і це досить істотно, висновок Кейнса про те, що ринкова економіка не в змозі саморегулюватися — необхідне втручання держави — відбиває реальну економічну структуру сучасного цивілізованого суспільства.

Відносно кейнсіанства прийнято вважати, що, по-перше, воно зіграло свою позитивну роль у 30 – 60-і роки ХХ століття в реалізації "нового курсу" Ф. Рузвельта в США й у стабілізації економік країн Західної Європи, і це правильно; по-друге, що воно переживає кризу і поступилося місцем сучасної версії неокласичної теорії товарно-грошових відносин — монетаризму [2, с. 40].

Виходячи з теми і логіки статті, монетаризм міг би лягти в основу її методологічних посилок. Однак, справедливості заради, при всій спокусі вчинити саме так, доцільніше виділити як позитивні, так і негативні його сторони. Критерієм при цьому може служити, за нашим переконанням, тільки практика, тобто реальна реалізація (або спроби такої) ідей монетаризму в економіці будь-якої країни світу за допомогою механізму державного регулювання ринкової економіки.

Творцем монетаризму по праву вважають М. Фрідмена ("Історія грошової системи в США, 1867 – 1960", "Кількісна теорія грошей" і ін. роботи). Сутність поглядів Фрідмена міститься в наступному: гроші відіграють вирішальну роль в економічному житті суспільства, рівень цін визначається кількістю грошей, що знаходяться в обігу. Основними постулатами монетарної теорії варто вважати саморегулювання ринку, обмеження регулюючої

ролі держави; основним регулятором економіки є кредитно-грошова політика (а її основою — обмеження заробітної платні), несталість економіки обумовлюється зовнішніми факторами, теорія очікувань — як фактор формування соціального середовища. Передумовою реалізації постулатів монетаризму є, за Фрідменом, рівноважний стан економіки. Основні принципи монетаризму можна звести до наступних: а) фундаментальна різниця між номінальною і реальною кількістю грошей; б) співвідношення потоків "витрати = доходи" і запасів (індивідуальні запаси = суспільні запаси); в) "реальний запас грошей"; г) вирішальна роль окремих суб'єктів і ін. На думку А. Сменковського [2, с. 42 – 43], це вносить лише термінологічну плутанину в теорію, з чим слід погодитися. Він стверджує, що монетарна теорія як джерело загальних рецептів не працює [2, с. 48].

М. Фрідмен і його прихильники (Г. Саймонс, Ф. Найт, Дж. Стиглер, Л. Мінтс, А. Голдман і ін.), підкреслюючи значення грошей у сучасній економіці, доводять необхідність її стабільності для короткого періоду і стабільного рівня цін у довгостроковому як умову збереження вільного підприємництва. Склавши "революційну опозицію" Кейнсу, Фрідмен бачить лише грошовий характер причинних зв'язків в економіці. Але той же контроль над грошовою масою на практиці здійснюється державою, як би не заперечувалася необхідність втручання її в грошову сферу. Ідея децентралізованих операцій на відкритому ринку як регулятора грошового обігу (по суті, усієї фінансової системи), на якій будується монетаризм Фрідмена, уявляється не перекожливою, хоча й прикрита "похвальною турботою про свободу особи" [1, с. 461]. Дану систему поглядів Б. Селігмен вважає найвищою мірою ускладненою і помилковою, а більшість її рекомендацій не знаходять практичного застосування [1, с. 462].

Найвідоміший представник інституціоналізму, американський економіст і соціолог Дж. К. Гелбрейт у "Новому індустріальному суспільстві" (1967 р.), праці "Економічні теорії і цілі суспільства" (1973 р.) та ін. роботах, відкинувши старі догми неокласицизму про підпорядкування цілей економічної системи індивідуумові, довів необхідність обліку об'єктивних умов у ХХ столітті, зокрема змін індустріальної системи (панування корпорацій), планування, техноструктури, інших нових інститутів соціально-економічного життя суспільства, підпорядкування цілей техноструктури не тільки одержанню прибутку для корпорації, але й забезпечення "позитивних" цілей, куди він відносить і суспільну мету. Прихильник теорії конвергенції Гелбрейт виступає за активне втручання державних структур в економіку, в тому числі й у кредитно-банківську систему — в якості одного з інструментів досягнення цієї двоєдиної мети [3; 4].

Український вчений В. Лагутін, аналізуючи монетарну політику і державні фінанси [5, с. 10 – 16], вважає прийнятними деякі рецепти монетаризму для української економіки за умови створення відповідної законодавчої бази. На його думку, бюджетна, грошово-кредитна і валютна системи повинні органічно доповнювати одна одну в інтересах забезпечення довгострокового економічного зростання. Тому варто активізувати реалізацію таких рецептів, як розширення ринку цінних паперів, державний кредит, який одночасно є і формою кредитних відносин і складовою фінансів, конверсія облігацій внутрішньої державної позики (ОВДП), короткострокові державні облігації (КДО — дисконтні) і середньострокові державні облігації (СДО — купонні), ресурси НБУ, "бюджетні гроші", ін. При цьому, відзначає даний автор, важливо проведення послідовної валютної політики стабілізації гривні, хоча й визнає, що вона відчуває натиск із боку міжнародних фінансових організацій, зокрема МВФ. У підсумку Лагутін стверджує, що на основі оптимізації взаємодії монетарної політики і державних фінансів можуть бути створені умови комплексного впливу стимулюючої монетарної і фіскальної політики на розвиток реального сектора національної економіки.

Представники неокласичного напрямку сучасної економічної науки, автори "Економікс" К. Р. Макконнелл і С. Л. Брю, визнають: "Незважаючи на сучасну тенденцію дерегулювання фінансової системи, ступінь централізації і державного контролю залишається значною" [6, Т. 1, с. 275].

Науковий аналіз кейнсіанства і неокласицизму (зокрема, монетаризму), проведений закордонними і вітчизняними авто-

рами, стверджує загальновідому істину: монетаризм може бути з успіхом реалізований лише в умовах стабільної (хоча б відносно) ринкової економіки, тоді як рецепти кейнсіанців можуть бути ефективно використаними в нестабільній, у тому числі перехідній економіці. Дана істина не була, на жаль, врахована жодним з більш ніж десяти українських урядів.

Відзначимо при цьому, що ряд постулатів монетаризму — забезпечення щодо низького рівня інфляції, вільна конкуренція і вільне ціноутворення, зменшення податкового пресу на економіку, зведення бюджетного дефіциту до мінімуму за рахунок економії на управлінських витратах (але не за рахунок скорочення соціальних програм) і його фінансування за рахунок неемісійних джерел — можуть бути, на наш погляд, використаними в якості важелів регулювання економіки в трансформаційний період її розвитку.

Зробимо висновок. Проведений аналіз поглядів відомих представників головних напрямів економічної думки на функціонування грошового капіталу показав, що теорія і практика не дають однозначної відповіді на питання про необхідність значного або незначного втручання держави в кредитно-грошову політику. Ступінь контролю за кредитно-грошовою політикою і рівень участі держави в значній мірі залежать від стану економіки та відповідного законодавства. Оскільки банківська система в якості складної органічної частини входить в економічну систему країни, то діяльність і розвиток банків варто розглядати в тісному зв'язку з виробництвом, обігом, розподілом і споживанням матеріальних і нематеріальних благ. У своїй практичній діяльності банки органічно вплетені в загальний механізм регулювання господарського життя, тісно взаємодіючи з бюджетною і податковою системами, системою ціноутворення, з політикою цін і доходів, з умовами зовнішньоекономічної діяльності. Звідси успіх соціально-економічних перетворень у країні багато в чому залежить від функціонування банківської системи, від умілої синхронності її зусиль з діями інших ланок суспільно-господарського механізму.

**Література:** 1. Селігмен Б. Основные течения современной экономической мысли. — М.: Прогресс, 1968. — 310 с. 2. Сменковский А. Методологические основы монетарной теории // Экономика Украины. — 1999. — №4. — С. 40 – 48. 3. Galbraith J. K. Economics and the public purpose. — Boston, 1973. — 41 p. 4. Гелбрейт Дж. К. Новое индустриальное общество. — М.: Прогресс, 1969. — 478 с. 5. Лагутин В. Монетарная политика и державні фінанси // Економіка України. — 2002. — №7 — С. 10 – 16. Мокконнелл К. Р. Экономика / К. Р. Мокконнелл, С. Л. Брю. — М.: Республика, 1992. — 275 с.

Стаття надійшла до редакції  
15.11.2005 р.



## **ЗВІТ ПРО РОБОТУ**

### **СПЕЦІАЛІЗОВАНОЇ ВЧЕНОЇ РАДИ Д 64.055.01**

**за спеціальністю 08.06.01 — "Економіка, організація і управління підприємствами"**

**Дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук, які затверджені ВАК України**

#### **Войтко Вікторія Валеріївна**

*Назва дисертаційної роботи* "Управління поведінкою організації (на прикладі промислових підприємств)".

*Науковий керівник* — докт. екон. наук, проф. Харківського національного економічного університету Дороніна Майя Степанівна.

*Офіційні опоненти:* докт. екон. наук, проф., проректор з наукової роботи, зав. кафедри бізнесу та підприємництва Харківського національного економічного університету Гриньова Валентина Миколаївна; канд. екон. наук, доц. кафедри управління трудовими ресурсами і економічної теорії Східноукраїнського національного університету ім. Володимира Даля Черняхівська Євгенія Іванівна.

*Провідна установа* — Київський національний економічний університет, кафедра стратегії підприємства.

*Анотація:*

Дисертацію присвячено теоретичним і методичним проблемам формування й розвитку управління поведінкою виробничих організацій. У роботі розглянуті теоретичні основи розроблення методичного і практичного забезпечення управління поведінкою організації, проаналізовано моделі виробничих організацій та обґрунтовано необхідність розгляду їх як економіко-соціальних систем; розкрито зміст, що впливає на поведінку виробничої організації, перелік актуальних потреб, на задоволення яких спрямовується діяльність виробничої організації, обґрунтовано можливість використання технологій соціоніки для прогнозування поведінки виробничих колективів та взаємовідносин керівника і колективу; проаналізовано зміст корпоративної культури і стилю поведінки виробничих організацій та їх колективів; розроблено модель діагностики поведінки колективу у взаємовідносинах з керівником, методичні рекомендації щодо визначення функцій, прав, обов'язків відповідних осіб чи підрозділів системи при регулюванні поведінки колективу та формування кодексу етичної поведінки організації як морально-мотиваційного інструменту коригування поведінки окремих членів колективу і виробничої організації в цілому.

**Ключові слова:** виробнича організація, поведінка, управління, потреби, соціотип, культура, діагностика.

#### **Попова Світлана Миколаївна**

*Назва дисертаційної роботи* "Диверсифікація діяльності підприємств в умовах трансформаційної економіки".

*Науковий керівник* — канд. екон. наук, доц. Харківського національного економічного університету Понікаров Валерій Дмитрович.

*Офіційні опоненти:* докт. екон. наук, проф., зав. кафедри економіки та маркетингу Дніпропетровського національного університету Сазонець Ігор Леонідович; канд. екон. наук, доц. кафедри бізнесу та підприємництва Харківського національного економічного університету Красносова Олена Миколаївна.

*Провідна установа* — Донецький державний університет економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського, кафедра економіки підприємства.

*Анотація:*

Дисертація присвячена теоретичному обґрунтуванню здійснення диверсифікації промислових підприємств на прикладі підприємств машинобудування Харківської області, розробці науково-прикладних і методичних рекомендацій щодо переходу від спеціалізації виробництва до диверсифікації діяльності підприємств з метою відновлення їх господарської діяльності і підвищення ефективності функціонування в майбутньому.

У процесі вивчення робіт вітчизняних та зарубіжних вчених з проблеми диверсифікації уточнено економічний зміст поняття "диверсифікація діяльності підприємств" і класифікацію її видів та напрямків, визначено передумови, мотиви і цілі досліджуваного процесу.

Проведені дослідження стану промислових підприємств показали велику роль і місце управління диверсифікацією діяльності підприємств. У роботі розкрито зміст відомих принципів та функцій управління, визначено зовнішні і внутрішні фактори диверсифікації.

Обґрунтовано методичні підходи до розробки стратегії переходу від спеціалізації виробництва до диверсифікації діяльності підприємств; зроблено оцінку нормативних границь синергетичного ефекту з урахуванням множини факторів, що забезпечують умови стійкого функціонування підприємств; а також обґрунтовано та запропоновано методичний підхід до забезпечення підприємства прогнозованою масою прибутку й умовами стійкого функціонування на підставі розробленої графічної моделі ефекту диверсифікації.

**Ключові слова:** диверсифікація діяльності, антикризове управління, види та рівень диверсифікації, стратегія, кластерний аналіз, синергетичний ефект.

### **Горовий Дмитро Анатолійович**

**Назва дисертаційної роботи** "Управління рухом оборотного капіталу підприємства".

**Науковий керівник** — канд. екон. наук, доц. Харківського національного економічного університету Мартюшева Лариса Степанівна.

**Офіційні опоненти:** докт. екон. наук, проф., зав. кафедри бізнесу та контролінгу Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" Міщенко Володимир Акімович; канд. екон. наук, доц., зав. кафедри менеджменту та маркетингу Харківського національного економічного університету Шемаєва Людмила Григорівна.

**Провідна установа** — Східноукраїнський національний університет ім. Володимира Даля, кафедра економіки підприємства.

#### **Анотація:**

Дисертацію присвячено комплексу питань, пов'язаних з управлінням рухом оборотного капіталу підприємства в ринкових умовах. Для цього уточнено зміст категорії "оборотний капітал підприємства" та супутніх категорій і понять та їх роль у регулюванні надійності й ефективності відтворювальних процесів підприємств. Проаналізовано та обґрунтовано необхідність введення нових класифікаційних ознак оборотного капіталу. Узагальнено існуючі підходи до управління оборотним капіталом; обґрунтовано необхідність і розкрито зміст управління рухом оборотного капіталу підприємства.

Систематизовано та проаналізовано особливості розподілу та оцінки виконання спеціальних функцій управління рухом оборотного капіталу на промислових підприємствах. Визначено вплив рівня виконання спеціальних функцій управління рухом оборотного капіталу на показники, що характеризують цей рух. Доведено доцільність визначення чотирьох проявів динаміки оборотного капіталу; проведено класифікацію та оцінку ризиків руху оборотного капіталу.

Запропоновано методіку управління рухом оборотного капіталу на основі бюджетування; розроблено методичні рекомендації щодо використання багатокритеріальної (векторної) оптимізації ризиків руху оборотного капіталу.

**Ключові слова:** оборотний капітал, управління, рух оборотного капіталу, прояви динаміки, ризики руху оборотного капіталу, багатокритеріальна оптимізація, спеціальні функції управління, хеджування.

### **Висоцький Геннадій Геннадійович**

**Назва дисертаційної роботи** "Стратегічне планування розвитку промислового підприємства".

**Науковий керівник** — канд. екон. наук, проф. Харківського національного економічного університету Тимонін Олександр Михайлович.

**Офіційні опоненти:** докт. екон. наук, проф., проректор, зав. кафедри логістики Харківського національного економічного університету Тридід Олександр Миколайович; канд. екон. наук, доц., заст. зав. кафедри менеджменту Київського національного економічного університету Шершньова Зоя Євгенівна.

**Провідна установа** — Сумський державний економічний університет, кафедра економіки.

#### **Анотація:**

Дисертаційна робота присвячена основним аспектам стратегічного планування розвитку підприємства на основі врахування впливу чинників зовнішнього і внутрішнього середовища.

Проведено узагальнення базових стратегій, запропоновано їхню класифікацію, яка дозволяє більш обґрунтовано розробляти нові та комбіновані стратегії; запропоновано підхід до оцінки впливу чинників зовнішнього середовища, методичний підхід до визначення зв'язку оновлення продукції з обсягами виробництва підприємств та методичний підхід до попередньої оцінки доцільності стратегічного планування інноваційного розвитку.

Розроблено схему стратегічного планування розвитку промислового підприємства з урахуванням визначення пріоритетних напрямів інноваційного розвитку.

**Ключові слова:** стратегічне планування, промислове підприємство, комбіновані стратегії, стратегії розвитку, інноваційний розвиток, зовнішнє та внутрішнє середовище підприємства.

## **Ткаченко Олександр Васильович**

**Назва дисертаційної роботи** "Маркетингова стратегія зовнішньоекономічної діяльності підприємства".

**Науковий керівник** — докт. екон. наук, проф. Харківського національного економічного університету Пономаренко Володимир Степанович.

**Офіційні опоненти:** докт. екон. наук, проф., зав. кафедри організації виробництва й управління персоналом Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" Перерва Петро Григорович; канд. екон. наук, доц., зав. кафедри економіки і менеджменту Харківського національного університету радіоелектроніки Коюда Павло Миколайович.

**Провідна установа** — Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна, кафедра маркетингу.

### **Анотація:**

У дисертаційній роботі наведено теоретичне обґрунтування сутності та складових процесу управління зовнішньоекономічної діяльності підприємства й розроблено методичні та практичні рекомендації щодо формування міжнародної маркетингової стратегії. Розкрито специфічні для умов глобалізації світової економіки сутність, зміст, принципи та задачі стратегічного маркетингу. Побудовано предметну область міжнародного маркетингу та визначено базові стратегічні альтернативи. Розроблено схему інформаційного забезпечення маркетингової стратегії ЗЕД. Запропоновано методика інтегральної оцінки конкурентоспроможності продукції, зовнішньоекономічного потенціалу підприємства та ступеня його інтегрованості в міжнародне середовище. Рационалізовано процес ранжування зарубіжних ринків. Обґрунтовано необхідність побудови та визначено структуру стратегічного профілю ЗЕД підприємства. Запропоновано методичні рекомендації з адаптації міжнародної маркетингової стратегії відповідно до економічної безпеки присутності підприємства на зарубіжному ринку та наявних у нього компенсаторних можливостей. Удосконалено підходи до формування комплексу інструментальних маркетингових стратегій. Визначено механізми оптимізації набору цільових ринків і ресурсного обґрунтування обраної стратегії, що враховують синергетичний ефект від виходу підприємства на нові товарні ринки.

**Ключові слова:** маркетингова стратегія, зовнішньоекономічна діяльність, стратегічний розвиток, глобалізація, конкурентоспроможність, ринковий потенціал, ресурсне забезпечення, економічна безпека.

## **Дисертації на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук, які затверджені ВАК України**

### **Назарова Галина Валентинівна**

**Назва дисертаційної роботи** "Організаційно-структурна розбудова підприємства в системі корпоративного управління".

**Науковий керівник** — докт. екон. наук, проф. Харківського національного економічного університету Іванов Юрій Борисович.

**Офіційні опоненти** — докт. екон. наук, проф., проректор з наукової роботи, зав. кафедри бізнесу та підприємництва Харківського національного економічного університету Гриньова Валентина Миколаївна; докт. екон. наук, проф., зав. кафедри менеджменту Східноукраїнського національного університету ім. Володимира Даля Козаченко Ганна Володимирівна; докт. екон. наук, проф., проректор Київського економічного інституту менеджменту Мартиненко Микола Мефодійович.

**Провідна установа** — Тернопільська академія народного господарства, кафедра менеджменту.

### **Анотація:**

Дисертацію присвячено теоретико-методологічному обґрунтуванню концепції організаційно-структурної розбудови корпоративних підприємств та розробці методичних рекомендацій і науково-практичних пропозицій з формування та розвитку організаційних структур підприємств в умовах становлення корпоративного сектору економіки України. Науково обґрунтовано закономірності, загальні і специфічні принципи функціонування

корпорацій в умовах трансформаційної економіки; напрями розвитку сучасної української моделі корпоративного управління в промисловості; методологічні основи формування соціальної складової структурної розбудови корпоративного підприємства як різновиду соціальної системи. Запропоновано методичні положення щодо формування органів управління корпоративного підприємства на основі визначення економічного та організаційно-правового характеру власності; технології проектування організаційних структур управління підприємством із застосуванням ситуаційного та структурно-процесного підходів; конкурентний та неконкурентні підходи до визначення ефективності управління корпоративним підприємством.

**Ключові слова:** корпоративне управління, корпоративне підприємство, структура власності, органи управління, організаційні структури, діагностика, проектування, соціум корпорацій, ефективність управління.

## Дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук, які проходять розгляд у ВАК України

### Дорожкіна Ганна Миколаївна

**Назва дисертаційної роботи** "Організаційні аспекти створення нової продукції".

**Науковий керівник** — докт. екон. наук, проф. Харківського національного економічного університету Іванов Юрій Борисович.

**Офіційні опоненти:** докт. екон. наук, проф., зав. кафедри економіки та менеджменту Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" Яковлев Анатолій Іванович; канд. екон. наук, викл. кафедри менеджменту Харківського національного економічного університету Третьяк Олена Петрівна.

**Провідна установа** — Сумський державний університет, кафедра економіки.

**Анотація:**

Дисертацію присвячено теоретичним дослідженням і розробці методичних рекомендацій щодо організації створення нової продукції. Класифікація видів робіт організаційної підготовки виробництва доповнена новими групами робіт з моделювання процесу переходу на випуск нової продукції та вдосконалення структур і функцій підрозділів управління комплексною підготовкою виробництва. Удосконалено методичні рекомендації складання персоніфікованих організаційних карт взаємовідносин повноважень у проектно-конструкторських підрозділах та методичний підхід до оцінки якості праці конструкторських і технологічних відділів. Набули подальшого розвитку методичний підхід до визначення параметричного ряду нових машин з урахуванням потенційних витрат на експлуатацію модифікацій нових машин у споживачів та система прогнозування техніко-економічного рівня машин. Вперше розроблено підходи узгодження моделей прогнозування створення та освоєння нової продукції за допомогою аналізаторів.

**Ключові слова:** нова продукція, організаційна підготовка виробництва, складний виріб, технологічний процес, системний аналіз, мінімізація витрат, надійність конструкцій, управління проектами, організація праці конструкторів.

### Петряєв Олексій Олександрович

**Назва дисертаційної роботи** "Методичні основи розвитку функцій керівника (на прикладі виробничих організацій)".

**Науковий керівник** — докт. екон. наук, проф. Харківського національного економічного університету Дороніна Майя Степанівна.

**Офіційні опоненти:** докт. екон. наук, проф. кафедри державного управління та менеджменту Харківського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентіві України Одинцова Галина Сергіївна; канд. екон. наук, ст. наук. співроб., доц. кафедри менеджменту і господарського права Донецького національного технічного університету Сумін Валентин Олександрович.

**Провідна установа** — Східноукраїнський національний університет ім. Володимира Даля, кафедра менеджменту.

**Анотація:**

Дисертацію присвячено теоретичним і методичним проблемам розвитку функцій керівника в сучасних умовах господарювання виробничої організації.

У роботі визначено місце і роль в управлінській діяльності функції керівника, обґрунтовано необхідність поєднання функцій керівника та лідера. Доповнено методичні підходи до дослідження діяльності керівника, обґрунтовано важливість розвитку компетентності керівників, визначено її структуру на різних рівнях ієрархії управління, представлено комплексне її оцінювання. Запропоновано систему характеристик і виконано оцінювання підприємницького потенціалу працівників системи управління, проаналізовано процеси делегування керівником повноважень підлеглим на підприємствах України.

Розроблено і перевірено на практичних матеріалах методику визначення латентних факторів формування потенціалу ефективної діяльності керівників, обґрунтовано методичні підходи до створення команди лідерів-професіоналів і запропоновано методичні основи розроблення програми розвитку потенціалу керівника — лідера-реформатора.

**Ключові слова:** управлінська діяльність, функції керівника, лідерство, делегування повноважень, компетентність керівників, підприємливість, команда лідерів-професіоналів, лідер-реформатор, програма розвитку потенціалу.

## Веретенникова Ганна Борисівна

**Назва дисертаційної роботи** "Формування фінансових стратегій промислових підприємств".

**Науковий керівник** — докт. екон. наук, доц. Харківського національного економічного університету Ястремська Олена Миколаївна.

**Офіційні опоненти:** докт. екон. наук, проф., зав. лабораторії наукових досліджень соціально-економічних проблем суспільства Харківського національного економічного університету Кизим Микола Олександрович; канд. екон. наук, доц. кафедри економіки підприємства Національного фармацевтичного університету Деренська Яна Миколаївна.

**Провідна установа** — Дніпропетровський національний університет, кафедра економіки та маркетингу.

### **Анотація:**

Дисертація присвячена вирішенню питань щодо формування фінансових стратегій промислових підприємств в умовах соціально-економічних перетворень.

У роботі проаналізовано сутність і уточнено визначення поняття фінансової стратегії підприємства. Визначено основні фактори, що впливають на процес формування фінансової стратегії, які використані як її класифікаційні ознаки. Удосконалено склад принципів формування фінансових стратегій, уточнено послідовність його етапів.

Проведено аналіз ефективності використання економічних ресурсів на макро-, мезо- і мікрорівнях в Україні. Обґрунтовано доцільність комплексного аналізу використання економічних ресурсів при формуванні фінансових стратегій промислових підприємств, що враховано в розробленому методичному підході на основі застосування тривимірної матриці, побудованої за критеріями використання матеріальних, фінансових та трудових ресурсів суб'єктів господарювання. Запропоновано систему показників вибору виду фінансових стратегій, адекватних існуючим умовам господарювання промислових підприємств. Розроблені методичні рекомендації з оцінювання якості формування та якості реалізації фінансових стратегій з використанням операцій математичної логіки.

**Ключові слова:** фінансова стратегія підприємства, класифікаційні ознаки фінансових стратегій, економічні ресурси, принципи та етапи формування фінансової стратегії, тривимірна матриця фінансових стратегій, система показників вибору виду фінансових стратегій, якість формування і реалізації фінансових стратегій.

## Семенов Володимир Борисович

**Назва дисертаційної роботи** "Оцінка функціонування та забезпечення розвитку управлінської діяльності на підприємстві".

**Науковий керівник** — канд. екон. наук, доц. Харківського національного економічного університету Мартюшева Лариса Степанівна.

**Офіційні опоненти:** докт. екон. наук, проф., зав. кафедри менеджменту Харківського національного економічного університету Лепейко Тетяна Іванівна; канд. екон. наук, доц. кафедри державного управління та менеджменту Харківського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України Миронова Надія Степанівна.

**Провідна установа** — Дніпропетровський національний університет, кафедра економіки та управління.

**Анотація:**

У дисертації узагальнено тенденції розвитку сутності і змісту діяльності менеджера та подано визначення змісту поняття "управлінська діяльність". Узагальнено причини і передумови перетворення менеджменту в критичний ресурс забезпечення ефективної діяльності підприємства, запропоновано методичні підходи до його якісно-кількісної оцінки і доповнення принципів управлінської діяльності на основі рекомендацій праксеології. Запропоновані методики якісно-кількісної порівняльної оцінки особистісного потенціалу працівників підрозділів системи управління, системного аналізу складових менеджменту з використанням експертних оцінок і математико-статистичного моделювання. Обґрунтовано необхідність розвитку інноваційного менеджменту, визначено його принципи. Встановлено необхідність розвитку коучингу та наставництва. Запропоновано методичні рекомендації щодо розроблення програми впровадження коучингу та наставництва в управління розвитком потенціалу працівників системи управління. Подано схеми й інструменти розвитку самоменеджменту.

**Ключові слова:** управлінська діяльність, оцінка, розвиток, інноваційний потенціал, коучинг, наставництво, самоменеджмент.

**Єрмейчук Раїса Арсентіївна**

**Назва дисертаційної роботи** "Формування механізму управління стійким розвитком підприємства".

**Науковий керівник** — докт. екон. наук, проф. Харківського національного економічного університету Пономаренко Володимир Степанович.

**Офіційні опоненти:** докт. екон. наук, проф., зав. кафедри менеджменту Харківського національного економічного університету Лепейко Тетяна Іванівна; канд. екон. наук, доц. кафедри менеджменту і господарського права Донецького національного технічного університету Сумін Валентин Олександрович.

**Провідна установа** — Східноукраїнський національний університет ім. Володимира Даля, кафедра економіки підприємства.

**Анотація:**

Дисертацію присвячено теоретичному обґрунтуванню й розробці методичних рекомендацій щодо створення й використання механізму управління стійким розвитком підприємства. Розроблено систему класифікаційних ознак видів стійкості, гнучкості й адаптивності. Проведено семантичний аналіз сутності, змісту та особливостей процесу стійкого розвитку. Обґрунтовано принципи формування й визначено внутрішню структуру механізму управління розвитком. Проаналізовано вплив факторів зовнішнього оточення на можливості розвитку підприємств Харківського регіону й визначено їх потенціал розвитку. Запропоновано методику інтегральної оцінки спроможності підприємства до сталого економічного зростання. Обґрунтовано етапи розробки стратегії стійкого розвитку. Подано методику розробки програми трансформаційних змін. Визначено напрямки подолання опору персоналу організаційним змінам, засновані на поширенні процесів самоорганізації.

**Ключові слова:** стійкий розвиток, механізм управління розвитком, трансформаційні процеси, потенціал, стратегія розвитку, самоорганізація.

**Колесніков Олександр Олександрович**

**Назва дисертаційної роботи** "Управління стратегічним потенціалом підприємства".

**Науковий керівник** — докт. екон. наук, проф. Харківського національного економічного університету Лепейко Тетяна Іванівна.

**Офіційні опоненти:** докт. екон. наук, проф., проректор Київського економічного інституту менеджменту Мартиненко Микола Мефодійович; канд. екон. наук, доц. кафедри економічного аналізу Харківського національного економічного університету Отенко Ірина Павлівна.

**Провідна установа** — Дніпропетровський національний університет, кафедра економіки та управління підприємством.

**Анотація:**

Дисертацію присвячено теоретичному обґрунтуванню й розробці методичних рекомендацій щодо створення системи управління стратегічним потенціалом підприємства.

Виявлено та теоретично обґрунтовано фактори, які впливають на потенціал підприємства, що дало змогу уточнити сутність стратегічного потенціалу та обґрунтувати його структуру. Розроблено підхід до управління стратегічним потенціалом підприємства в умовах обмеженості всіх видів ресурсів. Обґрунтовано принципи побудови такої системи управління, яка дає змогу адаптувати потенціал підприємства до змін у внутрішньому і зовнішньому середовищі. Запропоновано методичний підхід до аналізу зовнішнього та внутрішнього середовища підприємства, який дає змогу виявити ступінь розвитку кризових явищ, джерела кризи, забезпечує розробку комплексу стратегічних заходів з їх попередження. Розроблено методичний підхід і методику оцінки стратегіч-

ного потенціалу підприємства на основі використання матричних методів з виявлення рівня та ефективності елементів потенціалу. Подано модель оцінки стратегічного потенціалу з використанням інтегральних характеристик, яка застосовується для прийняття ефективних управлінських рішень.

**Ключові слова:** стратегічний потенціал, система управління, стратегія підприємства, оцінка потенціалу, ефективність і рівень стратегічного потенціалу, комплексний підхід.

## **Огурцов Віталій Вячеславович**

*Назва дисертаційної роботи* "Управління формуванням інформаційних ресурсів підприємства".

*Науковий керівник* — канд. екон. наук, доц. Харківського національного економічного університету Журавльова Ірина Вікторівна.

*Офіційні опоненти:* докт. екон. наук, проф., зав. кафедри інтелектуальної власності Тернопільського інституту економіки і підприємництва Олексюк Олександр Степанович; докт. екон. наук, проф., зав. кафедри соціології та психології управління Харківського національного економічного університету Дороніна Майя Степанівна; канд. екон. наук, доц. Полтавського університету економіки підприємства Іванова Валентина Василівна.

*Провідна установа* — Донецький державний університет економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського, кафедра маркетингового менеджменту.

### *Анотація:*

Дисертація присвячена вирішенню теоретичних і методичних питань управління процесом формування інформаційних ресурсів підприємства. У роботі проаналізовано сутність й уточнено визначення поняття інформаційних ресурсів підприємства, узагальнено та вдосконалено класифікацію цього виду ресурсів за ознакою носія інформації. Виявлено й систематизовано особливості управління інформаційними ресурсами підприємства. Здійснено аналіз формування інформаційних ресурсів на макrorівні. На підставі результатів кореляційно-регресійного аналізу встановлено значну тісноту зв'язку між витратами на інформатизацію та доходом підприємств. За допомогою факторного аналізу досліджено вплив інвестицій в інформаційні ресурси на конкурентоспроможність підприємств. Узагальнено методичні підходи до економічної оцінки інформаційних ресурсів на мікрорівні й розроблено підхід, що допомагає визначити рівень і тенденції сформованості інформаційних ресурсів підприємства. Розроблено класифікацію резервів використання інформаційних ресурсів підприємства і методику їх виявлення за носіями. Обґрунтовано методичний підхід для визначення складових стратегії інвестування у формування інформаційних ресурсів з огляду на специфіку інвестиційних проектів інформаційних систем. Виявлено організаційно-економічні особливості управління проектами АІС.

**Ключові слова:** інформаційні ресурси, класифікація інформаційних ресурсів, формування інформаційних ресурсів, витрати на інформатизацію, резерви використання інформаційних ресурсів, складові стратегії інвестування у формування інформаційних ресурсів, організаційно-економічні особливості управління проектами АІС.

## **Карпова Влада Вікторівна**

*Назва дисертаційної роботи* "Формування системи податкового планування на підприємстві".

*Науковий керівник* — докт. екон. наук, проф. Харківського національного економічного університету Іванов Юрій Борисович.

*Офіційні опоненти:* докт. екон. наук, ст. наук. співроб., зав. відділу фінансово-економічних проблем використання виробничого потенціалу Інституту економіки промисловості НАН України (м. Донецьк) Вишневський Валентин Павлович; канд. екон. наук, проф., зав. кафедри державних фінансів Національної академії державної податкової служби України (м. Ірпінь) Данілов Олександр Дмитрович.

*Провідна установа* — Східноукраїнський національний університет ім. Володимира Даля, кафедра оподаткування.

### *Анотація:*

Дисертацію присвячено методичним засадам податкового планування. Для цього визначено поняття податкової політики підприємства і форми її реалізації, серед яких виділено податкове планування, бюджетування податків та розрахунок поточних податкових платежів. Класифіковано принципи, методи і види податкового планування суб'єктів господарювання. Обґрунтовано системний підхід до ресурсного забезпечення податкового планування, доцільність застосування проектного підходу в процесі податкового планування, виділено перелік критеріїв оптимальності в податковому плануванні, до складу якого віднесено показники прибутковості проекту податкового планування, ризиків та кількості обмежень з класифікацією ризиків за сферами, кількості обмежень — за характером виникнення.

Визначено поняття показника податкового тягаря на макро- й мікрорівнях та вдосконалено методичний підхід до його розрахунку на основі показників рентабельності витрат, частки витрат на оплату праці та інших

податкових платежів у собівартості продукції. Запропоновано методику податкового планування на підприємстві й методику обґрунтування доцільності формування системи податкового планування на підприємстві.

**Ключові слова:** податкова політика, податкове планування, бюджетування податків, системний підхід, проектний підхід, критерії оптимальності, ризики, обмеження, податковий тягар.

### **Косінський Ростислав Анатолійович**

**Назва дисертаційної роботи** "Організаційно-економічний механізм управління капіталом підприємства".

**Науковий керівник** — канд. екон. наук, доц. Харківського національного економічного університету Чмутова Ірина Миколаївна.

**Офіційні опоненти:** докт. екон. наук, проф., зав. кафедри соціології та психології управління Харківського національного економічного університету Дороніна Майя Степанівна; канд. екон. наук, доц., зав. кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності Національного університету харчових технологій (м. Київ) Марченко Валентина Миколаївна.

**Провідна установа** — Одеський державний економічний університет, кафедра економіки підприємства.

**Анотація:**

Дисертацію присвячено теоретичному обґрунтуванню сутності та структури організаційно-економічного механізму управління капіталом підприємства, розробці нових методичних підходів і практичних рекомендацій щодо його формування. У роботі узагальнено існуючі підходи до визначення поняття "капітал" та його характеристик; систематизовано причини і фактори, що викликають порушення відтворення капіталу підприємства в сучасних умовах; визначено сутність і структуру організаційно-економічного механізму управління капіталом підприємства. Обґрунтовано розгляд грошових і матеріальних потоків підприємства як специфічних об'єктів у системі управління капіталом підприємства; проаналізовано рівень розвитку логістичних функцій підприємства в процесі управління потоками капітальних благ; виконано аналіз ефективності управління грошовими потоками як важливим джерелом поповнення капіталу підприємства. Здійснено комплексну оцінку ефективності управління капіталом підприємства; запропоновано методичний підхід до проектування організаційно-економічного механізму управління капіталом підприємства; обґрунтована інтегрована стратегія управління капіталом підприємства; запропоновано методичні рекомендації щодо створення системи стратегічного управління грошовими потоками підприємства.

**Ключові слова:** капітал підприємства, грошові потоки, матеріальні потоки, функціональні підсистеми управління капіталом, організаційно-економічний механізм, інтегральний показник ефективності управління капіталом, інтегрована стратегія управління капіталом.

### **Литвиненко Андрій Володимирович**

**Назва дисертаційної роботи** "Управління соціальним розвитком трудового колективу".

**Науковий керівник** — докт. екон. наук, проф. Харківського національного економічного університету Грігорян Григор Маргарович.

**Офіційні опоненти:** докт. екон. наук, проф. кафедри економіки підприємства Харківського національного автомобільно-дорожнього університету Горелов Дмитро Олександрович; канд. екон. наук, доц., проф., зав. кафедри логістики Донецького державного університету управління Ларіна Рена Ренатівна.

**Провідна установа** — Запорізький національний університет, кафедра теорії та практики менеджменту.

**Анотація:**

Дисертацію присвячено сучасним проблемам соціального розвитку колективів підприємств, розробці теоретичних і науково-практичних рекомендацій та пропозицій щодо вдосконалення управління соціальним розвитком трудових колективів.

Проведений аналіз дозволив визначити соціальний розвиток колективу як процес удосконалення форм, способів й умов життєдіяльності членів колективу на основі якісних, кількісних і структурних змін у рівні розвитку працівників, соціальній сфері та оплаті трудової участі. Запропонований методичний підхід до комплексної оцінки рівня соціального розвитку трудового колективу, що включає оцінку рівня соціального розвитку колективу та оцінку економічного ефекту від соціального розвитку, дозволяє привести у відповідність економічний і соціальний розвиток підприємства шляхом пом'якшення існуючих протиріч.

Проведене дослідження системи показників соціального розвитку колективу дозволило виявити їх взаємозв'язок та охарактеризувати специфіку. Запропонована система показників, яка побудована з урахуванням основних факторів соціального розвитку, дозволяє системно охарактеризувати це явище на мікрорівні.



**Ключові слова:** соціальний розвиток, відносини власності, управління соціальним розвитком, модель управління соціальним розвитком колективу підприємства, стратегія управління соціальним розвитком, система показників соціального розвитку.

### **Івашенко Ганна Анатоліївна**

**Назва дисертаційної роботи** "Оцінка організаційно-економічних факторів формування конкурентоспроможності підприємства".

**Науковий керівник** — канд. екон. наук, доц. Харківського національного економічного університету Отенко Ірина Павлівна.

**Офіційні опоненти:** докт. екон. наук, проф., зав. кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності Східноукраїнського національного університету ім. Володимира Даля Воронкова Алла Єженівна; канд. екон. наук, доц. кафедри обліку підприємницької діяльності Харківського національного економічного університету Пилипенко Андрій Анатолійович.

**Провідна установа** — Тернопільський державний економічний університет, кафедра менеджменту.

**Анотація:**

У дисертаційній роботі розкрито сутність та зміст категорій і понять, що визначають ОЕФФКП, та сформовано концепцію їх комплексної оцінки.

Удосконалено комплексну оцінку ОЕФФКП, яка включає експрес-оцінку аналізованих факторів, порівняльну та прогнозну оцінку рівня конкурентоспроможності підприємства, оцінку конкурентоспроможного потенціалу. Запропонована оцінка конкурентоспроможного потенціалу дозволяє проаналізувати процеси його нарощування (або спаду) на основі оцінених дієвих факторів та періодів їх впливу на можливості формування конкурентоспроможності підприємства.

Виявлені організаційно-економічні фактори діяльності промислових підприємств є основою для розробки концептуальної системи оцінки ОЕФФКП. Виконано оцінку рівня конкурентоспроможності підприємства та факторів його формування за допомогою експрес-оцінки організаційно-економічних факторів. Для з'ясування основних причин зниження конкурентоспроможності підприємств-конкурентів запропоновано порівняльну оцінку конкурентоспроможності. На основі прогнозної оцінки факторів формування конкурентоспроможності підприємства пропонується планувати подальшу діяльність підприємств. Виявлений зв'язок між основними категоріями процесів формування конкурентоспроможності підприємства дозволив сформувати ієрархічну структуру ОЕФФКП. Розроблене методичне забезпечення інструментарію процесів управління конкурентоспроможністю підприємства є результатом комплексної оцінки та аналізу організаційно-економічних факторів формування конкурентоспроможності підприємства.

**Ключові слова:** конкурентоспроможність, концепція, ОЕФФКП, комплексна оцінка, конкурентоспроможний потенціал, експрес-, порівняльна, прогнозна оцінка конкурентоспроможності, технологія, методичне забезпечення, управління конкурентоспроможністю.

### **Квасній Любов Григорівна**

**Назва дисертаційної роботи** "Управління стратегіями розвитку підприємства".

**Науковий керівник** — докт. екон. наук, проф., зав. кафедри економічної кібернетики Прикарпатського національного університету ім. Василя Стефаника Благун Іван Семенович.

**Офіційні опоненти:** докт. екон. наук, проф., начальник управління економічних досліджень Науково-дослідного інституту нафтогазової промисловості НАК "Нафтогаз України" Лапко Олена Олександрівна; канд. екон. наук, доц. кафедри економічної кібернетики Харківського національного економічного університету Раєвцева Олена Валентинівна.

**Провідна установа** — Одеський національний політехнічний університет, кафедра економіки підприємств.

**Анотація:**

Дисертацію присвячено вирішенню проблем розроблення та формування стратегій розвитку і функціонування підприємств в умовах ринкової економіки (на прикладі нафтовидобувної промисловості).

Розроблено методику системно-аспектного аналізу діяльності і розвитку підприємств як складноорганізованих систем із врахуванням їх внутрішніх можливостей та зовнішніх чинників. Запропоновано систему взаємозв'язків основних економічних показників ефективності розвитку і функціонування нафтовидобувних підприємств та здійснено їх прогноз на основі методів економетричного та статистичного аналізу.

На основі розроблених критеріальних оцінок запропоновано оптимальну стратегію розвитку та функціонування підприємств у короткостроковій перспективі.

Проведена практична апробація запропонованих стратегій дозволила зробити висновок про доцільність та ефективність їх застосування.

**Ключові слова:** управління, стратегія розвитку, стратегічне планування, підприємство, галузь, ефективність, оптимальність.

## **Крамарева Олена Михайлівна**

**Назва дисертаційної роботи** "Оцінка ефективності експорту та імпорту машин і обладнання вітчизняними підприємствами".

**Науковий керівник** — докт. екон. наук, проф. Харківського національного економічного університету Орлов Петро Аркадійович.

**Офіційні опоненти:** докт. екон. наук, проф. кафедри економічної теорії Харківського національного економічного університету Українська Лариса Олегівна; канд. екон. наук, доц., зав. кафедри теорії та практики менеджменту Запорізького національного університету Кутідзе Людмила Сергіївна.

**Провідна установа** — Національний технічний університет "Харківський політехнічний інститут", кафедра фінансів, контролінгу і зовнішньоекономічної діяльності.

### **Анотація:**

Дисертація присвячена теоретичному обґрунтуванню та вдосконаленню методичного забезпечення оцінки й підвищення ефективності експорту та імпорту машин і устаткування вітчизняними підприємствами.

Проаналізовані основні концепції міжнародної торгівлі, теоретичні підходи, практичний досвід оцінки ефективності експорту та імпорту машин, систематизовані методи державного регулювання зовнішньоекономічної діяльності. Виявлені основні тенденції розвитку вітчизняних машинобудівних підприємств, встановлені основні фактори, що сприятимуть підвищенню та зниженню ефективності експортно-імпоротної діяльності при вступі України до СОТ.

Розроблено методичне забезпечення оцінки ефективності експорту (імпорту) на основі більш точного та повного визначення витрат і доходів експортера (імпортера). Розроблено механізм обґрунтування вибору постачальника машин виробничого призначення.

**Ключові слова:** оцінка ефективності, експорт, імпорт, міжнародна торгівля, машинобудівне підприємство, витрати, доходи.

## **Кісь Олександр Петрович**

**Назва дисертаційної роботи** "Формування стратегії зовнішньоекономічної діяльності підприємства".

**Науковий керівник** — докт. екон. наук, проф. Харківського національного економічного університету Українська Лариса Олегівна.

**Офіційні опоненти:** докт. екон. наук, проф., зав. кафедри економіки та маркетингу Харківського національного економічного університету Орлов Петро Аркадійович; канд. екон. наук, доц., ст. викл. кафедри міжнародної економіки Донецького національного університету Христіановський Володимир Вадимович.

**Провідна установа** — Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна, кафедра маркетингу і менеджменту зовнішньоекономічної діяльності.

### **Анотація:**

У роботі визначено теоретичні засади дослідження проблеми формування стратегії зовнішньоекономічної діяльності підприємств; узагальнено та доповнено підходи до визначення змісту ряду категорій стратегічного менеджменту й розкриття взаємозв'язків основних елементів системи стратегічного управління підприємством; сформульовано основні методичні та організаційні проблеми формування стратегії зовнішньоекономічної діяльності промислових підприємств в умовах транзитивної економіки. Дисертація містить аналіз сучасного стану зовнішньоекономічної активності вітчизняних підприємств та оцінку стратегій, які вони при цьому використовують; досліджено сутність, структуру та проблеми формування організаційно-економічного механізму зовнішньоекономічної діяльності. Запропоновано методик дослідження зовнішніх ринків і методичне забезпечення прийняття рішень щодо вибору стратегічних зон господарювання; розроблено рекомендації стосовно визначення напрямів підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств на світових ринках; запропоновано алгоритм підбору форм міжнародних операцій, адекватних стратегії зовнішньоекономічної діяльності підприємства; подано методичні підходи щодо розробки маркетингової стратегії при здійсненні зовнішньоекономічної діяльності та впровадження електронного маркетингу в міжнародному бізнесі.

**Ключові слова:** стратегія, зовнішньоекономічна діяльність, підприємство, стратегічні зони господарювання, конкурентоспроможність, світовий ринок, маркетингова стратегія, електронний маркетинг.

## **ЗВІТ ПРО РОБОТУ СПЕЦІАЛІЗОВАНОЇ ВЧЕНОЇ РАДИ К 64.055.02 Харківського національного економічного університету в 2005 році**

Наказом ВАК України від 19 листопада 2003 р. №528 спеціалізованій вченій раді К 64.055.02 надано право на період до 12 листопада 2005 р. проводити захист дисертацій за спеціальностями 08.03.02 — "Економіко-математичне моделювання"; 08.09.01 — "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика".

За період 2005 року спеціалізована вчена рада провела 10 засідань, на яких відбувся захист 19 кандидатських дисертацій: 6 за спеціальністю 08.03.02 та 13 за спеціальністю 08.09.01 (з них 18 дисертацій написано українською мовою).

### **Дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук, що затверджені ВАК України на 1.11.2005 року**

#### **Рабиніна Юлія Борисівна**

*Назва дисертаційної роботи* "Кадрова реструктуризація на промислових підприємствах". Спеціальність 08.09.01 — "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика". Дата захисту 13.01.2005 р.

*Науковий керівник* — докт. екон. наук, проф. Харківського національного економічного університету Гриньова Валентина Миколаївна.

*Офіційні опоненти:* докт. екон. наук, проф. Донецького національного технічного університету Швець Ірина Борисівна; канд. екон. наук, доц. Харківського національного економічного університету Новікова Марина Миколаївна.

*Провідна установа* — Дніпропетровський національний університет, кафедра економіки та маркетингу.

#### *Анотація:*

Дисертація присвячена комплексу питань, пов'язаних із проблемами виходу вітчизняних підприємств із кризових ситуацій. Реструктуризація є одним з істотних напрямків діяльності практично будь-якого підприємства, а також ефективним ринковим інструментом підвищення його конкурентоспроможності. Але, будь-яка проблема підприємства — це проблема управління людськими ресурсами, тому ключовим фактором успіху реструктуризації промислових підприємств повинно бути кадрове забезпечення. У роботі досліджено, уточнено й систематизовано організаційно-економічні аспекти процесу кадрової реструктуризації, а також розглянуто науково-теоретичні підходи до діагностики кадрового потенціалу підприємства, подано методичні й практичні рекомендації щодо її проведення в процесі кадрової реструктуризації, а також удосконалені методичні рекомендації з оцінки професійно-особистісних характеристик кандидата на керівну посаду.

Застосування запропонованої параметричної моделі, яка поєднує три підсистеми підприємства (економічну, технічну й соціальну), дозволяє оцінити результати не тільки діяльності, але й проведених перетворень на підприємстві.

**Ключові слова:** кадрова реструктуризація, класифікація кадрової реструктуризації, кадровий потенціал, фізичний капітал, людський капітал, культурний капітал, соціальний капітал, коефіцієнт іміджу підприємства, ефективність кадрової реструктуризації.

#### **Козирєва Олена Вадимівна**

*Назва дисертаційної роботи* "Соціально-економічна спрямованість інноваційного розвитку підприємства". Спеціальність 08.09.01 — "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика". Дата захисту 11.02.2005 р.

*Науковий керівник* — докт. екон. наук, проф. Харківського національного економічного університету Гриньова Валентина Миколаївна.

**Офіційні опоненти:** докт. екон. наук, проф. Українського державного хіміко-технологічного університету Багрова Інна Василівна; канд. екон. наук, доц. Харківського національного економічного університету Гавкалова Наталія Леонідівна.

**Провідна установа** — Інститут економіки промисловості НАН України, відділ проблем виробництвом, м. Донецьк.

**Анотація:**

Дисертацію присвячено дослідженню однієї з найбільш актуальних проблем, що постає перед вітчизняною фармацією: соціально-економічної спрямованості її інноваційного розвитку. На широкому практичному матеріалі показано залежність інноваційного розвитку фармацевтичних підприємств від їхнього рівня соціально-економічного потенціалу. Доведено необхідність державного регулювання інноваційного процесу у фармацевтичній галузі. Проведено аналіз сучасного стану розвитку фармацевтичних підприємств. Наведено поняття "соціально-економічний потенціал" і визначено його сутність. Визначено складові соціально-економічного потенціалу підприємства. Обґрунтовано залежність стійкого інноваційного розвитку підприємства від його соціально-економічного потенціалу. Проаналізовано діючі методи оцінки соціально-економічного потенціалу підприємства. Обґрунтовано показники, що входять до складових оцінки соціально-економічного потенціалу підприємства. Удосконалено методику розрахунку соціально-економічного потенціалу фармацевтичного підприємства. Побудовано багатофакторну модель залежності соціально-економічного потенціалу фармацевтичного підприємства від незалежних змінних. Розроблено методичні рекомендації щодо забезпечення організаційно-економічної стійкості підприємства. Побудовано залежність організаційно-економічної стійкості фармацевтичного підприємства від його соціально-економічного потенціалу.

**Ключові слова:** державне регулювання, інноваційний розвиток, соціально-економічна спрямованість, інновація у фармації, соціальна програма, соціально-економічний потенціал, лікарські препарати, фармацевтичні підприємства, організаційно-економічна стійкість.

## Попов Олександр Сергійович

**Назва дисертаційної роботи** "Управління трудовими ресурсами як складовою конкурентоспроможності промислового підприємства". Спеціальність 08.09.01 — "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика". Дата захисту 18.03.2005 р.

**Науковий керівник** — докт. екон. наук, доц. Харківського національного економічного університету Ястремська Олена Миколаївна.

**Офіційні опоненти:** докт. екон. наук, проф. Харківського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентіві України Амосов Олег Юрійович; канд. екон. наук, ст. наук. співроб. Харківського відділення Об'єднаного інституту економіки НАН України Анненкова Олена Вікторівна.

**Провідна установа** — Інститут економіки промисловості НАН України, відділ проблем управління виробництвом, м. Донецьк.

**Анотація:**

У дисертації вдосконалено класифікацію трудових ресурсів підприємств з використанням додаткових ознак: рівня ризику, мотиваційної орієнтації, зажаданності і місця роботи. Доповнено основні положення процесу управління трудовими ресурсами на основі маркетингового підходу й поняття готовності. Запропоновано поняття готовності трудових ресурсів підприємства до використання та професійного вдосконалення, її класифікацію за об'єктом і типом прояву.

Розроблено методичні рекомендації з інтегральної оцінки рівня використання трудових ресурсів як складової конкурентоспроможності промислових підприємств з використанням методів статистичного аналізу, яка ґрунтується на системі інтегрального і часткових показників.

Запропоновано методичний підхід до матеріальної мотивації трудових ресурсів підприємства за допомогою розрахунку розміру заохочувальних виплат у структурі фонду оплати праці на основі типу динаміки показника рентабельності підприємства.

Розроблено систему управління кар'єрним зростанням менеджерів на промислових підприємствах з використанням основної і додаткової програм, методики оцінки готовності до кар'єрного зростання та системи показників оцінювання результатів.

**Ключові слова:** трудові ресурси, конкурентоспроможність підприємства, готовність трудових ресурсів підприємства до використання і професійного вдосконалення, інтегральна оцінка рівня використання трудових ресурсів, матеріальна мотивація трудових ресурсів, система управління кар'єрним зростанням менеджерів.

## **Журавка Андрій Вікторович**

*Назва дисертаційної роботи* "Моделювання конкурентно-коопераційних взаємодій у соціально-економічних системах". Спеціальність 08.03.02 — "Економіко-математичне моделювання". Дата захисту 18.03.2005 р.

*Науковий керівник* — канд. фіз.-мат. наук, проф. Харківського державного технічного університету будівництва і архітектури Шевченко Людмила Петрівна.

*Офіційні опоненти:* докт. екон. наук, проф., доц. Харківського національного економічного університету Пушкар Олександр Іванович; канд. екон. наук, доц. Донецького національного університету Тимохин Володимир Миколайович.

*Провідна установа* — Львівський національний університет ім. І. Франка, кафедра економічної кібернетики.

### *Анотація:*

У роботі розроблено комплекс моделей, що ґрунтується на засадах балансового і системного підходів, а також аналогій з популяційної динаміки. Дано економічне обґрунтування моделей конкурентно-коопераційних взаємодій. Велику увагу приділено пошуку рівноважних станів соціально-економічних систем і аналізу їхньої стійкості. Розглянуто ряд прикладних задач у галузях динаміки і стійкості ринків праці та капіталу, інноваційно-інвестиційного середовища й узгодженої взаємодії територіальних утворень. Моделі аналізу ринку праці і зайнятості, підтримані статистичними матеріалами Держкомстату України, використовуються для опису та прогнозування спільної динаміки зайнятого населення і ВВП, а також динаміки вільних робочих місць.

У межах моделей регіонального аналізу обґрунтовано використання гравітаційної моделі для оцінки інтенсивності ділової активності в українсько-російсько-білоруському прикордонні і балансової динамічної моделі Леонт'єва для вивчення інноваційно-галузевої динаміки Харківського регіону. Структурно-динамічний аналіз міжгалузевих взаємодій було вдосконалено на основі застосування багатовимірної моделі конкурентно-коопераційних взаємодій на прикладі СРІД території м. Харків.

**Ключові слова:** конкурентно-коопераційні взаємодії, економічна динаміка, динамічні системи, стійкість, регіональний аналіз, ринок праці, інновації, транскордонний регіон, інноваційно-виробничий цикл.

## **Дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук, що розглядаються ВАК України на 1.11.2005 року**

### **Стешенко Ірина Владленівна**

*Назва дисертаційної роботи* "Формування портфеля облігацій з урахуванням випадкової зміни характеристик". Спеціальність 08.03.02 — "Економіко-математичне моделювання". Дата захисту 15.04.2005 р.

*Науковий керівник* — докт. екон. наук, проф. Донецького національного університету Христіановський Вадим Володимирович.

*Офіційні опоненти:* докт. екон. наук, проф. Харківського національного економічного університету Кизим Микола Олександрович; канд. екон. наук, доц. Донецького університету економіки та права Лепа Роман Миколайович.

*Провідна установа* — Київський національний економічний університет, кафедра економіко-математичних методів.

### *Анотація:*

У дисертаційній роботі пропонується концептуальний підхід до формування портфеля облігацій, який реалізується у вигляді послідовності рішень окремих важливих етапів. Для них розроблені економіко-математичні моделі, що дозволяють інвестору підвищити якість прийнятих рішень.

Розроблено моделі прогнозування ціни, процентної ставки як випадкового процесу, які базуються на комплексі економіко-математичних моделей, що дозволяють визначити тенденцію розвитку на заданий термін часу.

Отримано оцінки параметрів у стохастичних моделях, які описують еволюцію процентних ставок. Це дозволяє будувати прогнози ринкової процентної ставки та ціни облігацій, формувати портфель облігацій за різних, лінійно залежних і різних випадкових процентних ставок.

Пропонується модель формування оптимального портфеля облігацій з огляду на поточну ціну купонних облігацій, яка дозволяє вибирати структуру портфеля, тим самим підвищуючи його прибутковість.

Розроблено модель усунення ризику платежу, пов'язаного зі зміною процентної ставки. Для цього пропонується інвестувати спеціальним чином побудований портфель облігацій.

**Ключові слова:** моделювання, фондовий ринок, портфель облігацій, прибутковість, ризик, процентна ставка, ціна облігації.

### **Лідовський Юрій Анатолійович**

*Назва дисертаційної роботи* "Моделювання маркетингової стратегії підприємства (на прикладі продукції виробничо-технічного призначення)". Спеціальність 08.03.02 — "Економіко-математичне моделювання". Дата захисту 20.05.2005 р.

*Науковий керівник* — докт. екон. наук, проф. Харківського національного економічного університету Кизим Микола Олександрович.

*Офіційні опоненти:* докт. екон. наук, проф. Харківського національного економічного університету Клебанова Тамара Семенівна; канд. екон. наук, доц. кафедри математики та математичних методів в економіці Донецького національного університету Іванов Сергій Миколайович.

*Провідна установа* — Дніпропетровський національний університет, кафедра економічної кібернетики.

**Анотація:**

Дисертація присвячена вирішенню науково-практичної задачі розробки теоретичних засад і комплексу економіко-математичних моделей вибору маркетингової стратегії підприємства на ринках продукції виробничо-технічного призначення. У роботі, виходячи зі структурно-логічного підходу, уточнено сутність понять "маркетингова стратегія", "сегментація", "позиціонування" і "цільовий ринок". Розроблено теоретичні основи і концептуальну модель вибору маркетингової стратегії підприємства, що містить у собі оцінку ситуації на ринку та комплекс економіко-математичних моделей сегментування споживачів і позиціонування продукції. Запропоновано теоретичні засади сегментування ринку споживачів продукції на основі сформульованих принципів і вимог, комплексу економіко-математичних моделей. Розроблено теоретичні засади позиціонування продукції на основі сформульованих принципів і вимог, комплексу економіко-математичних моделей. Доопрацьовано теорію оцінки ситуації на ринку продукції на основі структурно-логічної моделі.

**Ключові слова:** маркетингова стратегія, моделювання, сегментація, позиціонування, кластер.

### **Вовк Володимир Анатолійович**

*Назва дисертаційної роботи* "Формування соціальної політики підприємства". Спеціальність 08.09.01 — "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика". Дата захисту 20.05.2005 р.

*Науковий керівник:* докт. соц. наук, проф. Харківського національного економічного університету Лисиця Надія Михайлівна.

*Офіційні опоненти:* докт. екон. наук, проф. кафедри економіки промисловості і організації виробництва Українського державного хіміко-технологічного університету Багрова Інна Василівна; канд. екон. наук, доц. Харківського національного економічного університету Гончарова Світлана Юрївна.

*Провідна установа* — Одеський державний економічний університет, кафедра управління персоналом і економіки праці.

**Анотація:**

Дисертацію присвячено дослідженню процесу формування соціальної політики підприємства. У роботі зроблений аналіз підходів до визначення сутності соціальної політики підприємства і можливих способів її формування. Обґрунтовано, що соціальна політика підприємства повинна формуватися на основі принципів соціально-етичного маркетингу.

Вивчення й аналіз підприємства як цілісної економіко-соціальної системи дозволили зробити висновок про необхідність дослідження не тільки економічних процесів на підприємстві і ринку, а й споживачів, персоналу і суспільства в цілому, тобто соціальних процесів усередині самого підприємства і в зовнішньому середовищі.

Аналіз взаємозв'язку соціальних та економічних факторів розвитку підприємства дав можливість обґрунтувати адекватність методу багатовимірного шкалування для вирішення задачі виявлення стимулів соціальної політики підприємства.

Виявлення латентних змінних, які впливають на вибір споживачів, створило передумови вдосконалення соціально-етичного маркетингу як основи соціальної політики підприємства за рахунок включення в нього факторів "довіра" і "якість".

**Ключові слова:** соціальна політика підприємства, якість життя, соціально-демографічні характеристики населення, гендерні відмінності, синергетика, універсальна модель розвитку, життєвий цикл продукту (ЖЦП), якісна інформація, соціально-етичний маркетинг.

### **Ніколас Дімітріу Богоніколос**

*Назва дисертаційної роботи* "Моделі антисипативного управління у фінансовій діяльності підприємства". Спеціальність 08.03.02 — "Економіко-математичне моделювання". Дата захисту 16.06.2005 р.

**Науковий керівник:** докт. екон. наук, проф. Харківського національного економічного університету Клебанова Тамара Семенівна.

**Офіційні опоненти:** докт. екон. наук, проф. Київського національного економічного університету Вітлінський Вольдемар Володимирович; канд. фіз.-мат. наук, доц. Київського національного університету Черняк Олександр Іванович.

**Провідна установа** — Донецький національний університет, кафедра економічної кібернетики.

**Анотація:**

Дисертація присвячена розробці теоретичних основ і моделей системи антисипативного управління фінансовою діяльністю підприємства. Призначенням останньої є формування комплексу управлінських рішень з ефективного та раціонального функціонування підприємства в умовах дії зовнішніх і внутрішніх погроз.

На основі запропонованої в роботі концепції антисипативного управління розроблена схема взаємозв'язку модулів антисипативної фінансової системи. Перший модуль включає: модель класифікації фінансових погроз, модель вибору домінуючих погроз, модель оцінки впливу погроз. У другому модулі розглядаються: імітаційна модель руху фінансових потоків підприємства, модель ідентифікації виду кризи, модель оцінки реалізації фінансового плану.

Реалізація запропонованого комплексу моделей дозволить, по-перше, забезпечити несуперечність, погодженість і надійність прийнятих фінансових рішень і, по-друге, розробити комплекс попереджуючих заходів, спрямованих на локалізацію фінансової кризи.

**Ключові слова:** антисипація, фінансова діяльність, економіко-математична модель, гнучкість, планування.

## Голіяд Наталія Юріївна

**Назва дисертаційної роботи** "Моделі антикризового управління регіоном". Спеціальність 08.03.02 — "Економіко-математичне моделювання". Дата захисту 16.06.2005 р.

**Науковий керівник:** канд. екон. наук, доц. Харківського національного економічного університету Расвнєва Олена Валентинівна.

**Офіційні опоненти:** докт. екон. наук, проф. Харківського національного економічного університету Кизим Микола Олександрович; канд. екон. наук, доц. Дніпропетровського національного університету Волкова Валентина Володимирівна.

**Провідна установа** — Київський національний університет ім. Тараса Шевченка, кафедра економічної кібернетики.

**Анотація:**

У дисертації розглядається актуальна проблема розробки комплексу економіко-математичних моделей антикризового управління регіоном. Проведений аналіз рівня соціально-економічного розвитку як усієї України в цілому, так і окремих регіонів дозволив зробити висновок про існуючу економічну кризу. Подібний стан економіки обумовлює необхідність розробки механізму антикризового управління регіоном.

Запропонований у роботі механізм антикризового управління регіоном дозволяє на основі комплексної системної оцінки рівня його розвитку в теперішньому та майбутньому часі визначити основні кризоутворюючі сфери життєдіяльності регіону, розрахувати точки виникнення криз у них та розробити збалансований комплекс управлінських дій, який направлено на своєчасну локалізацію або усунення негативних наслідків кризових явищ. Виходячи з цього, даний механізм виступає, перш за все, засобом превентивного антикризового управління складною соціально-економічною системою.

Розроблений комплекс економіко-математичних моделей, що містить моделі оцінки та аналізу рівня СЕР регіону, модель циклічних складових сфер його життєдіяльності, модель визначення точок виникнення криз у розвитку регіону є математичним підґрунтям запропонованого механізму.

**Ключові слова:** регіон, механізм антикризового управління регіоном, економіко-математична модель, циклічна складова, дискримінантна модель, точка кризи, цикл, тактичне управління, оперативне управління.

## Шульга Наталія Миколаївна

**Назва дисертаційної роботи** "Регулювання якості робочої сили з урахуванням тенденцій розвитку ринку праці". Спеціальність 08.09.01 — "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика". Дата захисту: 30.06.2005 р.

**Науковий керівник** — канд. екон. наук, доц. Харківського національного економічного університету Петряєва Зоя Федорівна.

**Офіційні опоненти:** докт. екон. наук, проф. Інституту підвищення кваліфікації керівних кадрів Національної академії державного управління при Президентові України Кравченко Ірина Семівна; канд. екон. наук, доц. Харківського національного економічного університету Гавкалова Наталія Леонідівна.

**Провідна установа:** Одеський державний економічний університет, кафедра управління персоналом і економіки праці.

**Анотація:**

Дисертація присвячена висвітленню теоретичних і методичних засад регулювання якості робочої сили.

Уточнено поняття "якість робочої сили". Досліджено структуру компонентів якості робочої сили. Показано роль, значення та місце регулювання якості робочої сили на ринку праці. Обґрунтовано ієрархічність якості робочої сили для опрацювання ефективної системи заходів щодо регулювання якості.

Визначено напрями комплексного аналізу якості робочої сили, що уможливило системне вивчення процесу відтворення робочої сили. Проаналізовано якість робочої сили на ринку праці за розробленими напрямками, при цьому виявлено диспропорції у підготовці робочої сили, оцінено особливості розподілу спеціалістів з повною вищою освітою в галузях економіки.

Запропоновано підходи до державного регулювання відповідності якості робочої сили попиту ринку праці. Розроблено рекомендації з вибору заходів щодо балансування попиту й пропозиції робочої сили певної якості.

**Ключові слова:** якість робочої сили, підготовка робочої сили, ринок праці, стадії відтворення робочої сили, пропозиція робочої сили, попит на роботу, регулювання якості робочої сили.

## Гольдфарб Аліна Григорівна

**Назва дисертаційної роботи** "Формування та збереження трудового потенціалу промислових підприємств". Спеціальність 08.09.01 — "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика". Дата захисту 30.06.2005 р.

**Науковий керівник:** канд. екон. наук, доц. Харківського національного економічного університету Новікова Марина Миколаївна.

**Офіційні опоненти:** докт. екон. наук, проф. Харківського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України Амосов Олег Юрійович; канд. екон. наук, проф. Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" Матросов Олександр Дмитрович.

**Провідна установа** — Одеський державний економічний університет, кафедра управління персоналом і економіки праці.

**Анотація:**

Дисертаційна робота присвячена питанням розробки ефективних рішень, спрямованих на управління трудовим потенціалом промислових підприємств. Обґрунтована доцільність розгляду трудового потенціалу підприємства як сукупності внутрішніх можливостей працівників і зовнішніх умов їхньої реалізації. Виявлені та досліджені фактори, що впливають на трудовий потенціал господарюючих суб'єктів. Узагальнено світовий досвід управління персоналом промислових підприємств і доповнені функціональні обов'язки кадрових служб, що необхідно для забезпечення привабливих умов праці. Розроблено систему показників оцінки рівня розвитку трудового потенціалу й інтегральний показник; визначені критерії оцінки експертним шляхом. Запропоновано механізм формування трудового потенціалу промислового підприємства та методичний підхід до збереження трудового потенціалу в промисловості, заснований на побудові та формалізації багатофакторної моделі, яка відбиває вплив факторів на результативний показник для забезпечення зацікавленості працівників у результатах особистого трудового внеску.

**Ключові слова:** трудовий потенціал, формування трудового потенціалу підприємства, ресурси живої праці, персонал підприємства, показники, що характеризують трудовий потенціал, умови реалізації потенційних можливостей працівника, джерела формування персоналу промислових підприємств, умови збереження персоналу промислових підприємств.

## Доровської Олексій Федорович

**Назва дисертаційної роботи** "Управління персоналом підприємства: взаємоузгодження кадрової політики та стратегії розвитку". Спеціальність 08.09.01 — "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика". Дата захисту 1.07.2005 р.



**Науковий керівник** — канд. екон. наук, доц. Харківського національного економічного університету Гавкалова Наталія Леонідівна.

**Офіційні опоненти:** докт. екон. наук, проф. Харківського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України Амосов Олег Юрійович; канд. екон. наук, доц. Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" Дюжев Віктор Геннадійович.

**Провідна установа** — Одеський державний економічний університет, кафедра управління персоналом і економіки праці.

**Анотація:**

Дисертацію присвячено вирішенню важливого в сучасних умовах формування соціально орієнтованого управління завдання — удосконаленню управління персоналом шляхом узгодження кадрової політики підприємства та стратегії розвитку.

На основі використання теоретичного та практичного матеріалу визначено вплив на рівень управління персоналом соціальних, економічних, організаційних аспектів діяльності підприємства. Уточнено сутність понять "управління персоналом" та "кадрова політика". Розкрито вплив соціальних, економічних, організаційних чинників на здійснення управління персоналом. Визначено місце та роль кадрової політики в системі управління персоналом. Проведено аналіз попиту та пропозиції на ринку праці в Україні, а також визначено вплив сучасного стану промислових підприємств на рівень управління персоналом. Розроблено методичні рекомендації щодо вдосконалення управління персоналом на основі реалізації кадрової політики. Представлено алгоритм розробки стратегії розвитку підприємства на основі розвитку персоналу. Встановлено взаємозв'язок організаційної культури та пріоритетних напрямів розвитку персоналу. Визначено систему показників, що характеризують основні складові управління персоналом, такі, як професійно-кваліфікаційна, мотиваційна та рівень управління персоналом. Розроблено методичні рекомендації щодо формування програми комплексної мотивації персоналу.

**Ключові слова:** управління персоналом, кадрова політика, стратегія розвитку, рівень управління персоналом, кадрове планування, соціально-економічні аспекти управління персоналом, організаційна культура, розвиток персоналу, мотивація персоналу.

## Самойленко Вікторія Вікторівна

**Назва дисертаційної роботи** "Розвиток теоретико-методичних основ регулювання ринку праці". Спеціальність 08.09.01 — "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика". Дата захисту 28.09.2005 р.

**Науковий керівник** — докт. екон. наук, проф. Харківського національного економічного університету Гриньова Валентина Миколаївна.

**Офіційні опоненти:** докт. екон. наук, проф. Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" Перерва Петро Григорович; канд. екон. наук, ст. наук. співроб. Харківського відділення Об'єднаного інституту економіки НАН України Анненкова Олена Вікторівна.

**Провідна установа:** Одеський державний економічний університет, кафедра управління персоналом і економіки праці.

**Анотація:**

У дисертації узагальнено теоретико-методологічні підходи дослідження ринку праці. Сформульовано методику вибору пріоритетних регіональних ринків праці.

Визначено напрямки державного регулювання ринку праці з використанням законодавчої бази.

Побудовано залежність рівня зайнятості населення у регіонах від рівня заробітної плати; освітньо-кваліфікаційного рівня населення; рівня штатної чисельності робітників за допомогою методу багатовимірної регресії, що дає можливість створення певних умов для підвищення заробітної плати та працевлаштування молоді.

**Ключові слова:** ринок праці, державне регулювання, державна служба зайнятості, функціонування та розвиток ринку праці, інтегральний показник зайнятості, заробітна плата, освітньо-кваліфікаційний рівень населення.

## Кравченко Вікторія Петрівна

**Назва дисертаційної роботи** "Управління якістю праці робочих на промислових підприємствах". Спеціальність 08.09.01 — "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика". Дата захисту 28.09.2005 р.

**Науковий керівник** — канд. екон. наук, доц. Харківського національного економічного університету Щербак Валерія Геннадіївна.

**Офіційні опоненти:** докт. екон. наук, проф. Харківського національного автомобільно-дорожнього університету Горелов Дмитро Олександрович; канд. екон. наук, проф. Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" Матросов Олександр Дмитрович.

**Провідна установа** — Інститут економіки промисловості НАН України, відділ проблем управління виробництвом, м. Донецьк.

**Анотація:**

Захищаються результати теоретико-методологічних і практичних питань забезпечення якості праці робочих та її системи управління на промислових підприємствах. У роботі визначено особливості формування якості праці робочих з урахуванням специфіки сучасного стану виробництва; виявлено, обґрунтовано та систематизовано фактори впливу на процес її формування, необхідний рівень яких забезпечується функціональними підрозділами підприємства; запропоновано методологічний підхід до оцінки та визначення якості праці робочих; розроблено метод трансформації моделі управління якістю праці робочих для визначення її прогностичного значення; з метою ефективного функціонування системи управління запропоновано інформаційне її забезпечення, що націлене на вирішення комплексу проблем у виробничому процесі для досягнення якісної праці.

Розроблена автором, на основі новітніх підходів, система управління якістю праці робочих вносить якісні зміни у виробничий процес, дає можливість оперативно реагувати на відхилення, які виникають, та усувати їх, гнучко адаптуватися до змінених умов виробничого процесу із збереженням високих показників якості праці, створює необхідні умови для зменшення рівня втоми робочих, що сприятиме підвищенню якості роботи та продукції.

**Ключові слова:** промислове підприємство, умови праці, виробничий процес, якість праці, система управління.

### **Грабовський Євген Миколайович**

**Назва дисертаційної роботи** "Моделювання розвитку електронного бізнесу". Спеціальність 08.03.02 — "Економіко-математичне моделювання". Дата захисту 6.10.2005 р.

**Науковий керівник** — докт. екон. наук, проф. Харківського національного економічного університету Пушкар Олександр Іванович.

**Офіційні опоненти:** докт. екон. наук, проф. Національної металургійної академії України Ковальчук Костянтин Федорович; канд. екон. наук, доц. Донецького інституту економіки і господарського права Лепа Роман Миколайович.

**Провідна установа** — Київський національний університет ім. Тараса Шевченка, кафедра економічної кібернетики.

**Анотація:**

Дисертація містить постановку і рішення нової актуальної задачі економіко-математичного моделювання, а саме: управління розвитком електронного бізнесу. У даній роботі процес розвитку електронного бізнесу запропоновано розглядати з позицій підходу нагромадження потенціалу. Виділяються носії потенціалу розвитку е-бізнесу. У дисертації запропоновано підхід, заснований на послідовному вирішенні задач у рамках виділеної ієрархічної структури пріоритетних напрямків розвитку електронного бізнесу. Запропоновано комплекс моделей, що описують процес реалізації інноваційної стратегії компанії на основі впровадження нових інформаційних технологій; процес формування доданої вартості в процесі розвитку електронного бізнесу; забезпечення конкурентоспроможності компанії в процесі розвитку електронного бізнесу; реалізацію взаємодії компанії зі стратегічними партнерами в рамках технологічних ланцюжків. Загальною ідеєю стратегії дослідження виступила розроблена концепція моделювання розвитку е-бізнесу.

**Ключові слова:** розвиток електронного бізнесу, потенціал розвитку, імітаційна модель, інформаційні технології, додана вартість, мережеві співтовариства.

### **Мілевський Станіслав Валерійович**

**Назва дисертаційної роботи** "Моделі оцінки конкурентоспроможності підприємств". Спеціальність 08.03.02 — "Економіко-математичне моделювання". Дата захисту 6.10.2005 р.

**Науковий керівник** — канд. техн. наук, доц. Харківського національного економічного університету Мілов Олександр Володимирович.

**Офіційні опоненти:** докт. екон. наук, проф. Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" Заруба Віктор Яковлевич; канд. екон. наук, доц. Полтавського університету споживчої кооперації України Дробітько Наталія Анатоліївна.

**Провідна установа** — Донецький національний університет, кафедра економічної кібернетики.

**Анотація:**

Дисертація містить результати досліджень теоретичних і практичних аспектів моделювання процесу оцінки конкурентоспроможності підприємства.

Визначено, що конкурентоспроможність базується на ступені розвитку конкурентних переваг підприємства та на їх успішному використанні.

Основою моделювання процесу оцінки конкурентоспроможності підприємства є розробка системної моделі.

Розроблена комплексна модель оцінки конкурентоспроможності підприємства дозволяє проводити сканування та моніторинг конкурентоспроможності підприємства за основними показниками діяльності та складовими системи без застосування експертних оцінок під час користування моделлю.

Запропонована модель вибору конкурентної стратегії на основі оцінки конкурентоспроможності.

Результати розрахунків за розробленим комплексом моделей надають можливість оцінити конкурентоспроможність підприємства та визначити пріоритетні напрямки розвитку конкурентних переваг з метою підвищення або утримання на задовільному рівні конкурентоспроможності підприємства.

**Ключові слова:** конкурентоспроможність, конкурентна перевага, слабо структуровані задачі, системний аналіз, вагові коефіцієнти, інтегральний показник, експертні методи оцінювання, стандартизовані шкали оцінки, конкурентна стратегія, сценарії розвитку.

## Маркова Наталя Сергіївна

**Назва дисертаційної роботи** "Теоретико-методичні основи формування й розвитку інтелектуального капіталу". Спеціальність 08.09.01 — "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика". Дата захисту 13.10.2005 р.

**Науковий керівник** — канд. екон. наук, доц. Харківського національного економічного університету Гавкалова Наталя Леонідівна.

**Офіційні опоненти:** докт. екон. наук, проф. Харківського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентіві України Амосов Олег Юрійович; докт. екон. наук, проф. Сумського національного аграрного університету Михайлова Любов Іванівна.

**Провідна установа** — Інститут економіки промисловості НАН України, відділ проблем управління виробництвом, м. Донецьк.

**Анотація:**

Дисертацію присвячено актуальній проблемі формування й розвитку інтелектуального капіталу підприємства. У роботі розкрито необхідність інтелектуалізації людського капіталу з урахуванням вимог соціально орієнтованої економіки. Визначено основні групи чинників, що впливають на інтелектуалізацію людського капіталу, серед яких виділено: соціально-економічну, економічну, демографічну, соціально-демографічну, правову та екологічну. На основі аналізу наукових підходів уточнено зміст понять "інтелектуальний капітал" і "соціальний капітал".

Досліджено структуру інтелектуального капіталу та виділено такі його складові: технологічний, персональний, соціальний та клієнтський капітал. На основі аналізу даних статистичного й управлінського обліку 15 промислових підприємств Харківської області визначено основні чинники впливу на рівень інтелектуального капіталу, які розподілені окремо за його чотирма складовими. Виявлено та узгоджено основні суперечності інтелектуалізації людського капіталу за допомогою анкетного опитування, що було проведене на АТ ЗТ "ХЗЕМВ-1", КП "ХКБД", ВАТ "Електромашина" та ВАТ "Укрелектромаш".

Обґрунтовано, що управління знаннями персонального капіталу доцільно здійснювати на основі реалізації ефективно діючої кадрової політики. Запропоновано методику визначення інтегрального показника інтелектуального капіталу за допомогою факторного моделювання. Представлено методичний підхід до визначення рівня соціальної складової інтелектуального капіталу підприємства та чинників, що на нього впливають.

**Ключові слова:** інтелектуалізація людського капіталу, інтелектуальний капітал, соціальний капітал, чинники інтелектуалізації людського капіталу, кадрова політика, управління знаннями.

## Боровик Марина Вікторівна

**Назва дисертаційної роботи** "Управління соціальним розвитком промислових підприємств". Спеціальність 08.09.01 — "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика". Дата захисту 13.10.2005 р.

**Науковий керівник** — канд. екон. наук, доц. Харківського національного економічного університету Новікова Марина Миколаївна.

**Офіційні опоненти:** докт. екон. наук, проф. Хмельницького національного університету Нижник Віктор Михайлович; канд. екон. наук, стар. наук. співроб. Харківського відділення Об'єднаного інституту економіки НАН України Анненкова Олена Вікторівна.

**Провідна установа** — Інститут економіки промисловості НАН України, відділ проблем управління виробництвом, м. Донецьк.

**Анотація:**

У дисертаційній роботі запропоновано поняття "соціальний розвиток промислового підприємства" та обґрунтоване його значення для підйому промислового виробництва. Виявлені й обґрунтовані фактори, що впливають на стан соціального середовища промислового підприємства та які необхідно враховувати в процесі його вдосконалення. Сформовані та обґрунтовані основні функції управління соціальним розвитком промислового підприємства. Проаналізовані зовнішні можливості соціального розвитку промислових підприємств та визначена динаміка основних показників, які характеризують соціальне середовище на підприємстві. Проведено аналіз існуючих підходів щодо оцінки соціального розвитку суб'єктів господарювання.

Розроблені методичні рекомендації щодо оцінки рівня соціального розвитку промислового підприємства на основі визначення та оцінки інтегрального показника за допомогою формалізації показників і критеріїв оцінки. Представлено методичний підхід щодо обґрунтування оптимальних управлінських рішень, спрямованих на соціальний розвиток промислових підприємств, на основі оптимізації стратегії поведінки за допомогою матричної теорії ігор.

**Ключові слова:** соціальний розвиток промислового підприємства, фактори, що впливають на стан соціального середовища, основні функції управління соціальним розвитком промислового підприємства, можливості соціального розвитку, оцінка рівня соціального розвитку, оптимальні управлінські рішення, стратегії поведінки підприємств.

## Самойленко Сергій Миколайович

**Назва дисертаційної роботи** "Формування трудового потенціалу суб'єктів господарювання". Спеціальність 08.09.01 — "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика". Дата захисту 14.10.2005 р.

**Науковий керівник** — докт. екон. наук, проф. Харківського національного економічного університету Тридід Олександр Миколайович.

**Офіційні опоненти:** докт. екон. наук, проф. Харківського регіонального інституту Національної академії державного управління при Президентові України Амосов Олег Юрійович; канд. екон. наук, доц. Харківського національного економічного університету Гончарова Світлана Юріївна.

**Провідна установа** — Інститут економіки промисловості НАН України, відділ проблем управління виробництвом, м. Донецьк.

**Анотація:**

Дисертаційна робота присвячена розробці ефективних рішень, спрямованих на управління трудовим потенціалом суб'єктів господарювання. Обґрунтована доцільність розгляду трудового потенціалу підприємства як сукупності внутрішніх можливостей працівників. Виявлено та досліджено фактори, що впливають на трудовий потенціал суб'єктів господарювання. Узагальнено й доповнено функціональні обов'язки кадрових служб, що необхідно для забезпечення привабливих умов праці. Запропоновано механізм комплексної оцінки результатів праці робітників й інтегральний показник, який дозволяє зробити висновки щодо укомплектування підприємства висококваліфікованим персоналом та підвищення ефективності його роботи. Розроблено критерії оцінки ефективності роботи кадрової служби суб'єкта господарювання та методичний підхід щодо формування трудового потенціалу, основою якого є обґрунтування чисельності персоналу за критерієм забезпечення повноти виконання функціональних обов'язків, з метою визначення розміру витрат на стимулювання трудової діяльності працівників.

**Ключові слова:** трудовий потенціал, формування трудового потенціалу суб'єкта господарювання; персонал підприємства, система показників трудового потенціалу, планування потреби у кадрах, плинність кадрів, оцінка результатів трудової діяльності, система мотивації, формування потенціалу суб'єкта господарювання.

# Довідка про авторів

**Пушкар О. І.** — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

**Балакірева С. О.** — викладач ХНЕУ

**Павленко І. А.** — канд. екон. наук, доцент Київського національного економічного університету

**Дробітько Н. А.** — канд. екон. наук, доцент Полтавського університету споживчої кооперації України

**Ісанін П. О.** — аспірант ХНЕУ

**Говорова З. В.** — канд. техн. наук, доцент Національного аерокосмічного університету ім. М. Є. Жуковського "ХАІ"

**Черпак А. Є.** — аспірант Київського національного економічного університету

**Серебрянський Д. М.** — аспірант Національної академії Державної податкової служби України

**Шарий П. А.** — викладач ХНЕУ

**Сумін В. О.** — канд. екон. наук, доцент Донецького національного технічного університету

**Дименко Р. А.** — аспірант Київського національного торговельно-економічного університету

**Брігіт Юсеф** — аспірант Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна

**Папаїка О. О.** — канд. екон. наук, доцент Донецького державного університету економіки та торгівлі ім. М. Туган-Барановського

**Машкіна Л. О.** — викладач ХНЕУ

**Оробінська О. О.** — викладач ХНЕУ

**Одінцова Г. С.** — докт. екон. наук, професор Харківського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентіві України

**Тридід О. М.** — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

**Орєхова К. В.** — викладач ХНЕУ

**Жеманюк О. М.** — аспірант ХНЕУ

**Мінухін С. В.** — канд. техн. наук, доцент ХНЕУ

**Беседовський О. М.** — канд. екон. наук, старший викладач ХНЕУ

**Мартиненко М. В.** — канд. екон. наук, доцент ХНЕУ

**Половнєва О. В.** — магістр ХНЕУ

- Шульга Г. Ю.** — канд. екон. наук, викладач ХНЕУ
- Грачов О. В.** — викладач ХНЕУ
- Лепейко Т. І.** — докт. екон. наук, професор ХНЕУ
- Качала А. О.** — аспірант ХНЕУ
- Хамініч С. Ю.** — канд. екон. наук, доцент Дніпропетровського національного університету
- Тарасенко О. М.** — аспірант ХНЕУ
- Писаревський І. М.** — канд. техн. наук, доцент Української державної академії залізничного транспорту
- Козлюк І. О.** — канд. екон. наук, доцент Національного авіаційного університету
- Константинова К. В.** — Харківська державна академія культури
- Громика Р. П.** — економіст Укресімбанку
- Москаленко Н. О.** — канд. екон. наук, викладач ХНЕУ
- Гриньова В. М.** — докт. екон. наук, професор ХНЕУ
- Ястремська О. М.** — докт. екон. наук, доцент ХНЕУ
- Матюшенко І. Ю.** — канд. техн. наук, професор ХНЕУ, заступник начальника Головного управління зовнішньоекономічних зв'язків і євроінтеграції Харківської облдержадміністрації
- Плоха О. Б.** — канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
- Майборода О. Є.** — начальник відділу Головного управління економіки Харківської облдержадміністрації
- Колесніченко В. Ф.** — викладач ХНЕУ
- Швець І. Ю.** — канд. екон. наук, доцент Таврійського національного університету ім. В. І. Вернадського
- Щербак В. Г.** — канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
- Мігурська О. М.** — аспірант ХНЕУ
- Новікова М. М.** — канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
- Телишевська Л. І.** — канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
- Дороніна М. С.** — докт. екон. наук, професор ХНЕУ
- Сасіна Л. О.** — канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
- Савченко М. М.** — канд. іст. наук, доцент Російської митної академії
- Белоусенко М. В.** — канд. екон. наук, докторат Донецького національного технічного університету
- Гончаренко М. Л.** — канд. екон. наук, доцент Харківського гуманітарного університету "Народна українська академія"
- Бажанов О. Є.** — аспірант ХНЕУ
- Стрижак О. О.** — канд. екон. наук, викладач ХНЕУ
- Дубровіна Н. А.** — канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
- Богданов О. М.** — аспірант Донецького національного технічного університету