

ЕКОНОМІКА РОЗВИТКУ

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

НАУКОВИЙ ЖУРНАЛ

ВИДАЄТЬСЯ ЩОКВАРТАЛЬНО

№ 1 (41)

Харків. Вид. ХНЕУ, 2007

ЕКОНОМІКА РОЗВИТКУ

Засновник і видавець

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

березень 2007 р. №1 (41)

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 №5 від 20.02.2007 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. — докт. техн. наук, професор

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

Назарова Г. В. — докт. екон. наук, професор

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, професор

Зав. редакцією **Сєдова Л. М.**

Відповідальний редактор **Сєдова Л. М.**

Редактори: **Гузенко О. М.**

Ляшенко Т. О.

Замазій О. Є.

Гергеша А. В.

Анацька О. В.

Комп'ютерна верстка **Труш В. Ю.**

Адреса видавця: 61001

Україна, м. Харків, пр. Леніна, 9а

Телефони:

(057)702-03-04 — гол. редактор

(057)758-77-05 — зав. редакцією

(057)758-77-04 (дод. 2-57) — 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 28.03.2007 р.

Формат 60×90 1/8. Папір MultiCopy.

Ум.-друк. арк. 15,0. Обл.-вид. арк. 24,9.

Тираж 500 прим. Зам. № 169.

Ціна договірна.

Надруковано з оригінал-макета на Riso-6300

Видавництво ХНЕУ

© Харківський національний економічний університет, 2007

© Економіка розвитку, 2007

© Видавництво ХНЕУ, 2007

дизайн, оформлення обкладинки

Зміст

Механізм регулювання економіки

Іванов Ю. Б. Принципи податкового регулювання.....	5
Григорян В. В. Современные представления об экономическом риске.....	8
Дікань Л. В., Клімов А. В. Структурованість фінансових потоків страхової компанії як основа передбачення її розвитку.....	11
Колодізєв О. М. Дослідження тенденцій розвитку вітчизняного ринку банківського кредитування в умовах фінансової глобалізації.....	13
Хохлов Н. П. Фундаментальность как важнейший принцип университетского образования.....	16
Попова С. М., Шведенко М. О. Особливості економічної злочинності в сучасній економіці.....	19
Піддубна Л. І. Просторово-темпоральний ракурс проблеми конкурентоспроможності економіки України.....	22
Близнюк Т. П. Характеристика проходження циклів М. Кондратьєва в Україні.....	26
Нечепуренко А. І. Діагностика довіри в колективі.....	31
Малярець Л. М. Стійкість економіко-математичного моделювання у вимірюванні ознак об'єктів в економіці.....	33
Кармінська-Бєлоброва М. В. Проблемні питання реформування податкової системи України.....	38
Доронин А. В. Теоретические основы исследования и формирования эмоционального капитала личности и организации.....	41
Леонтьєва Ю. Ю. Стратегические направления развития туризма в Украине.....	45
Ніколаєва А. Ю. Організаційно-економічний механізм формування транснаціональних корпорацій в умовах трансформаційної економіки: досвід Росії.....	47
Філіпович Т. Г. Механізм корпоративного контролю та причини виникнення корпоративних конфліктів.....	50
Сохацкая А. В. Формирование системы управления конкурентоспособностью продукции.....	52
Прочан А. О. Планування маркетингової діяльності в туризмі.....	54
Макаренко М. И. Финансовая глобализация и монетарная политика государств.....	56
Хазанова Н. Н., Шемякина И. Н. Проблемы формирования научно-технического потенциала оборонно-промышленного комплекса.....	58
Плоткин В. И., Попеленко А. А. Методика согласования экспертных данных.....	60
Полякова С. В., Реут А. Г. Оцінка впливу програм соціального захисту на ситуацію з бідністю в Україні.....	62
Смолюк В. Л. Методичний підхід щодо формування механізму управління розвитком трудового потенціалу підприємства.....	63
Вацьковски К. С., Гордієнко Л. Ю. Проблеми конфліктів у процесі організаційних трансформацій.....	65
Меджибовська Н. С. Технології електронного постачання: питання класифікації й вибору.....	68

Економіка підприємства та управління виробництвом

Пушкар О. І., Балакірєва С. О. Систематизація та класифікація дистанційної трудової діяльності персоналу організації.....	72
Внукова Н. М., Скубенко Ю. Ю. Оцінка результативності впровадження факторингу на підприємстві.....	77
Гончарова С. Ю., Затеїщикова О. О. Удосконалення збалансованої системи показників діяльності підприємства.....	81
Кавун С. В. Оцінка збитку організації внаслідок мережних атак на її ресурси.....	83
Онишко С. В., Серебрянський Д. М. Амортизаційні та податкові механізми активізації інвестиційної діяльності підприємств.....	85
Юрченко В. В. Моніторинг стану та перспектив розвитку трудової мобільності на підприємстві.....	87
Чернявська Є. І. Теоретико-методичні аспекти мотивації праці в процесах реструктуризації підприємств.....	89
Мішин О. Ю., Мішина С. В. Оцінка та оптимізація виробничо-технічних ризиків підприємств вугільної промисловості.....	92
Рожко В. І. Розвиток організації процесу продажів виробів підприємств текстильної промисловості у сучасних умовах.....	95
Таньков К. М. Концептуальні положення організації сервісного забезпечення продукції підприємства.....	97
Колонтаевский О. П. Нормирование результатов деятельности производственного персонала дорожно-строительных предприятий.....	102
Гетьман О. О. Обґрунтування вибору ефективної стратегії управління розвитком підприємства на основі оцінки його конкурентного статусу.....	105
Королев О. Л. Основные элементы экономико-математической модели информационной системы предприятия.....	107
Семенча І. Є. Загальні основи енвайроніки керівної системи в управлінні соціально-економічними процесами на промислових підприємствах.....	110
Филина А. И. Стимулирование персонала с учетом мотивационных типов сотрудников в современных условиях.....	112
Брусильцева Г. М. Теоретичні та практичні аспекти формування стратегії інтеграції промислових підприємств.....	114
Семенюк С. Б. Оцінка кон'юнктури ринку послуг вищої освіти в Україні: стан і проблеми.....	116
Кайнова Т. В. Эволюция взглядов на роль человека в общественном производстве.....	117

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

С. И. Вавилов

Механізм регулювання економіки

УДК 336.02

Іванов Ю. Б.

ПРИНЦИПИ ПОДАТКОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

The article is devoted to the principles of tax regulation as an important aspect of state tax policy. Principles of tax regulation are formulated taking into consideration main principles of taxation and state regulation of economics.

Одним із основних завдань податкової політики держави є використання системи оподаткування для регулювання соціально-економічних процесів як одного з найбільш дієвих важелів економічного та соціального розвитку. Теоретичному й методологічному обґрунтуванню напрямків вирішення цієї проблеми присвячені праці таких українських фахівців у сфері державних фінансів, як О. Василик [1], В. Вишневський [2], В. Загорський [3], А. Крисоватий [4], В. Опарін [5], А. Соколовська [6; 7], О. Тищенко [8], В. Федосов [9] та ін.

Разом з тим у роботах вітчизняних і зарубіжних вчених, присвячених податковій політиці та оподаткуванню, ще не знайшли необхідний науково-теоретичний розвиток принципи податкового регулювання, визначенню та характеристиці яких присвячена дана стаття.

Процес податкового регулювання є досить складним і неоднозначним. Тому безперечно важливим є його внутрішня скоординованість і підпорядкованість загальним правилам. Виходячи з цього, першорядне значення має визначення та коректне застосування принципів податкового регулювання.

Під принципом у широкому сенсі розуміється "основне, вихідне положення якої-небудь наукової системи, теорії, ідеологічного напрямку і т. ін." [10, с. 941]. Отже, для цілей податкового регулювання це визначення можна інтерпретувати як "основне, вихідне положення теорії оподаткування у сфері реалізації регулюючої функції податків".

Інше загальноприйняте значення цього терміна – "правило, покладене в основу діяльності якої-небудь організації, товариства і т. ін." [10, с. 941]. Тобто принцип податкового регулювання в цьому сенсі слід розуміти як основне положення, що визначає сутність та основу цього процесу; правило, покладене в основу податкової політики держави як одного з основних важелів державного регулювання економіки.

Виходячи зі специфіки реалізації регулюючої функції податків, принципи податкового регулювання є похідними, по-перше, від принципів державного регулювання економіки, а по-друге, від принципів оподаткування та податкової політики (рисунок).

Принцип наукової обґрунтованості є одним із базових принципів державного регулювання та передбачає врахування вимог об'єктивних економічних законів, реалій економічного, політичного й соціального життя суспільства, національних особливостей [11, с. 63].

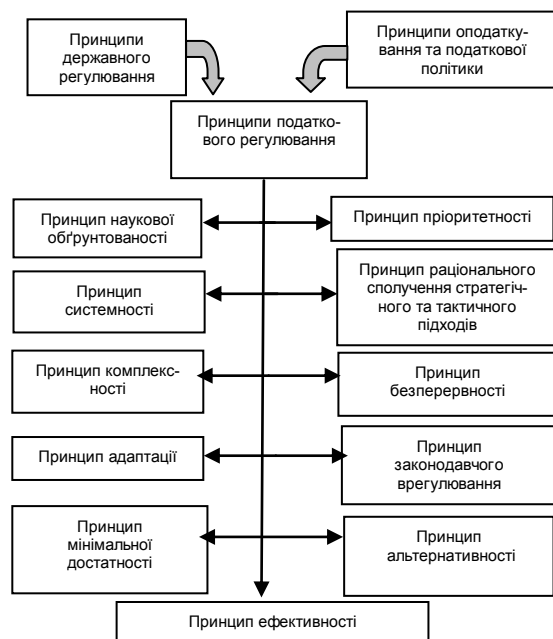


Рис. Взаємозв'язок принципів податкового регулювання з принципами оподаткування та державного регулювання

Зміна умов оподаткування внаслідок здійснення регулятивних впливів з боку держави обумовлює зміну вартості продукту, що випускається, оскільки для суб'єктів господарювання – платників податку – виступають непродуктивними витратами. Це, у свою чергу, впливає на співвідношення попиту та пропозиції, рівень інфляції тощо. Тому цілком очевидно є необхідність врахування в процесі прийняття рішень у сфері податкового регулювання об'єктивних економічних законів: вартості, попиту та пропозиції й ін.

Принцип наукової обґрунтованості податкового регулювання передбачає також врахування тих умов, в яких здійснюються регулятивні впливи. Специфічними рисами сучасного етапу розвитку української економіки є велика частка тіньової та неспостереженої економіки, а також відносно низький рівень податкової культури платників. Унаслідок цього заходи податкового регулювання, які дають відчутний ефект в країнах з розвинутою ринковою економікою, можуть не спрацювати та не давати бажаного результату.

Принцип системності податкового регулювання обумовлений системним характером об'єкта регулювання – національної економіки, яка становить складну динамічну систему, що включає в себе різні рівні та елементи. Виходячи з цього, державне регулювання взагалі та податкове регулювання зокрема, мають виходити із системних засад у розв'язанні економічних, соціальних, науково-технічних, екологічних та інших проблем.

Специфікою податкового регулювання виступає те, що регулюючі впливи на соціально-економічні процеси здійснюються через відповідні зміни системи оподаткування, тобто специфічним об'єктом цього виду державного регулювання є податкові правовідносини, які реалізуються в податковій системі.

Оскільки реалізація регулюючої функції не повинна послаблювати фінансову функцію оподаткування та податкової системи в цілому, принцип системності податкового регулювання в цьому аспекті полягає в забезпеченні раціонального співвідношення регулюючої та фінансової функцій оподаткування.

Реалізація податкового регулювання пов'язана із системою взаємодії інтересів держави, регіонів і платників податків. Ці інтереси є різноспрямованими, тому виважене використання засобів податкового регулювання не повинне суттєво порушувати баланс цих інтересів, тобто обмеженням в процесі податкового регулювання має бути забезпечення стійкості цієї системи. Так, надмірне застосування податкових пільг з податків і зборів, що сплачуються до місцевих бюджетів (наприклад, плата за землю), може призводити до скорочення надходжень у ці бюджети та підриву фінансової основи місцевого самоврядування. Це, у свою чергу, порушує баланс інтересів держави та регіонів у контексті оподаткування. Для виправлення цієї ситуації можуть бути застосовані як податкові (збільшення податкових надходжень від інших податків і зборів) або неподаткові методи державного регулювання (наприклад, у вигляді збільшення розміру міжбюджетних трансфертів), що може породжувати нові проблеми не тільки економічного, але й соціально-психологічного характеру. Цей аспект принципу системності є настільки важливим, що деякі фахівці [11, с. 63] виокремлюють погодження інтересів як окремий принцип державного регулювання економіки.

Проявом принципу системності податкового регулювання є також те, що всі заходи податкового регулювання мають розглядатися в їх взаємодії та взаємозв'язку. Раціональне сполучення та взаємодія різних інструментів податкового регулювання підсилює їх дієвість унаслідок синергетичного ефекту, тому для вирішення будь-якого завдання у сфері податкового регулювання має бути застосований відповідний "пакет" інструментів. Введення локальних заходів порушує цілісність системи податкового регулювання та знижує, в кінцевому рахунку, його ефективність.

Принцип комплексності. Податкове регулювання не є єдиним методом реалізації соціально-економічної політики держави. Воно має застосовуватися в комплексі з іншими прямими та непрямими методами державного регулювання, такими, як митно-тарифне регулювання, державна політика ціноутворення, бюджетна політика, ліцензування певних видів господарської діяльності, монетарна політика тощо. При цьому не можна абсолютизувати податкове регулювання як єдиний дієвий та найбільш ефективний важіль державного регулювання, оскільки бажані результати державної політики в соціально-економічній сфері можуть бути досягнуті при використанні державою всього арсеналу засобів та інструментів державного регулювання.

Принцип пріоритетності. Передбачає чітке визначення пріоритетів податкового регулювання – основних соціально-економічних проблем розвитку країни, на вирішенні яких податковими заходами слід зосередитися державі в конкретний момент часу. Необхідність визначення пріоритетів податкового регулювання обумовлена обмеженістю фінансових ресурсів держави та різноспрямованістю фінансової і регулюючої функцій оподаткування, оскільки посилення податкового стимулювання платників автоматично означає відповідне зменшення податкових надходжень в бюджети та державні цільові фонди протягом періодів, наступних за здійсненням регулятивного впливу. Тому податкове регулювання має бути зосереджене на вирішенні пріоритетних державних завдань, насамперед, стратегічного характеру.

Найбільш складною проблемою реалізації цього принципу є визначення обмеженого кола пріоритетних завдань, які мають вирішуватися засобами податкового регулювання. Як свідчить досвід розвитку податкової системи України, знева-

ження цієї проблемою наприкінці 90-х років ХХ сторіччя призвело до суттєвого зменшення фінансової ефективності оподаткування та втрати дієвості відповідних заходів податкового регулювання. Це стосується, зокрема, численних податкових пільг галузевої спрямованості, широкої сфери пільгового оподаткування суб'єктів спеціальних економічних зон і території пріоритетного розвитку та ін., внаслідок чого бюджет втратив значні суми надходжень без відповідних позитивних результатів у вирішенні поставлених соціально-економічних завдань. Після 2003 року кількість пріоритетів податкового регулювання поступово зменшується, що сприяє концентрації зусиль на розв'язанні найбільш важливих проблем економічного та соціального розвитку. Тому визначення пріоритетів податкового регулювання та обмеження їх кількості є об'єктивною вимогою дієвої податкової політики та має бути врегульоване на законодавчому рівні.

Принцип раціонального сполучення стратегічного та тактичного підходів у податковому регулюванні. Залежно від характеру цілей податкової політики податкове регулювання може носити як стратегічний, так і тактичний характер. Цей принцип певною мірою пов'язаний з принципом пріоритетності. Разом з тим заходи управління економікою, в тому числі заходи податкового характеру, не обмежуються виключно стратегічними цілями. Так, в окремі періоди часу для вирішення локальних завдань можуть використовуватися підтримуючі пільги (здебільшого – галузевої спрямованості). Надмірне використання інструментів податкового регулювання при розв'язанні тактичних питань не можна вважати обґрунтованим, але й повна відмова від застосування відповідних засобів у тактичних цілях неможлива. Тому на кожному етапі розвитку економіки країни постає завдання раціонального поєднання стратегії і тактики податкового регулювання. Але, виходячи з принципу пріоритетності, перевага в податковому регулюванні має віддаватися саме використанню податкових інструментів стратегічного характеру.

Принцип законодавчого врегулювання впливає зі специфіки податків та оподаткування як інституту сучасного суспільства. Він полягає в тому, що всі інструменти державного регулювання у сфері оподаткування мають бути чітко регламентовані відповідними законодавчими актами, причому законодавчо мають бути врегульовані всі елементи кожного з цих інструментів.

На практиці цей принцип у багатьох випадках порушується внаслідок надмірного застосування в спеціальних податкових законах норм непрямой дії. В сучасному українському оподаткуванні деякі елементи інструментів податкового регулювання встановлюються не законами, а постановами Кабінету Міністрів України, наказами ДПА України та іншими центральних органів виконавчої влади.

Так, наприклад, передбачені ст. 5 Закону України "Про податок на додану вартість" [12], податкові пільги у вигляді звільнення окремих операцій від ПДВ потребують конкретизації переліків відповідних товарів (робіт, послуг), встановлення яких віднесено до компетенції Кабінету Міністрів України. Це, зокрема, відноситься до поставки: вітчизняних продуктів дитячого харчування; товарів спеціального призначення для інвалідів; поставки (у тому числі аптечними закладами) зареєстрованих і допущених до застосування в Україні лікарських засобів та виробів медичного призначення; поставки послуг з охорони здоров'я; культових послуг і предметів культового призначення тощо.

До того ж законодавчими актами до компетенції КМУ часто відноситься й порядок застосування податкових пільг (поставка на пільгових умовах вітчизняних продуктів дитячого харчування – пп. 5.1.1 Закону [12]; безкоштовна передача рухомого складу однією залізницею або підприємством залізничного транспорту загального користування іншим залізницям або підприємствам – пп. 5.1.18 Закону [12]; поставка товарів (робіт, послуг), передбачених для власних потреб дипломатичних представництв, консульських установ іноземних держав та представництв міжнародних організацій в Україні – п. 5.3 Закону [12] та ін.).

В оподаткуванні прибутку підприємств до повноважень КМУ віднесено встановлення порядку: безоплатної передачі основних фондів, які підпадають під пільгове оподаткування (пп. 4.2.15 Закону [13]); гарантійного ремонту (обслуговування) або гарантійних заміні, а також перелік товарів, на які встановлюється гарантійне обслуговування (пп. 5.4.3 Закону [13]); цільового використання коштів, вивільнених у зв'язку з наданням податкових пільг суб'єктам книговидавничої справи (пп. 7.13.7 Закону [13]) тощо.

Реалізація принципу законодавчого врегулювання потребує системного вдосконалення податкового законодавства та відмову, у більшості випадків, від застосування норм непрямої дії, що може бути досягнуто в Податковому кодексі.

Принцип адаптації передбачає коригування впливу держави на соціально-економічні процеси залежно від внутрішніх і зовнішніх умов розвитку країни на основі безперервного аналізу дієвості й ефективності заходів податкового регулювання.

Певною мірою цей принцип випливає з системного характеру податкового регулювання та пов'язаний з таким принципом оподаткування, як гнучкість, під якою розуміється "властивість податкової системи до трансформації та/або адекватної автоматичної реакції у відповідь на зміну умов господарської діяльності платників податків і макроекономічної ситуації в цілому" [2, с. 96]. Його реалізація передбачає необхідність моніторингу соціально-економічного стану країни та економічного розвитку платників податків, а також дієвості та ефективності застосування окремих інструментів податкового регулювання. Коригування заходів податкового регулювання під впливом умов, що постійно змінюються, є об'єктивною необхідністю, з точки зору забезпечення дієвої податкової політики держави, оскільки кожен з інструментів податкового регулювання має відповідну тривалість свого життєвого циклу, що й визначає можливість і доцільність його застосування в конкретних умовах та з урахуванням пріоритетів соціально-економічного розвитку.

Цей принцип податкового регулювання певною мірою відповідає сформульованому А. Вагнером в рамках теорії колективних потреб принципу еластичності (рухомості) оподаткування. Проявами принципу адаптації є гнучкість (динамічність) податкового регулювання. Не існує механізмів, незмінних протягом часу: змінюється ринкове середовище, кон'юнктура ринку, державні пріоритети. Система податкового регулювання має відповідати цим змінам. Якщо цього не відбувається, ефективність механізмів регулювання знижується.

Важливу вимогу реалізації принципу адаптації в податковому регулюванні є раціональне поєднання гнучкості й стабільності використовуваних регулятивних інструментів. Ця проблема є виключно важливою, оскільки часті зміни умов оподаткування призводять до непередбачуваності податкових результатів господарської діяльності в середньострокову та довгострокову періодах, що унеможливує ефективне стратегічне планування та управління розвитком суб'єктів підприємницької діяльності.

Принцип безперервності полягає в тому, що процес податкового регулювання, хоча й реалізується за допомогою окремих дискретних механізмів, термін дії яких є обмеженим, але в цілому має безперервний характер. Застосовувані інструменти податкового регулювання мають бути спадковими та впливати з пріоритетів загальнодержавного розвитку.

Принцип мінімальної достатності витікає з відповідного принципу державного регулювання економіки, який полягає в тому, що держава повинна виконувати тільки ті функції, які не може забезпечувати ринок. Стосовно оподаткування специфіка прояву цього принципу полягає в тому, що застосування заходів податкового регулювання обмежене тим, що вони, при їх широкому використанні, можуть спотворювати дію ринкових механізмів, спотворювати умови конкуренції, створювати штучні переваги для окремих платників, мають бути нейтральними відносно до мотивів господарюючих суб'єктів. Тобто податкове регулювання суперечить таким принципам оподаткування, як рівність і нейтральність, порушує принципи рівності та нейтральності оподаткування.

Тому реалізація принципу мінімальної достатності в податковому регулюванні накладає певні обмеження на масштаби та глибину регулятивних впливів з урахуванням пріоритетів соціально-економічного розвитку країни.

Принцип ефективності податкового регулювання означає порівнянність втрат бюджетів і витрат, пов'язаних із податковим адмініструванням заходів податкового регулювання, з результатами державного втручання в економіку засобами податкової політики. Інакше, позитивний економічний або/та соціальний результат відповідних заходів податкового регулювання має перевищувати втрати та витрати всіх суб'єктів податкових правовідносин, пов'язаних з їх реалізацією.

На практиці застосування цього принципу потребує оцінювання та врахування:

по-перше, реальних наслідків використання певного інструменту податкового регулювання. Оскільки вирішення окремих завдань державної соціально-економічної політики здійснюється за допомогою комплексу адміністративних (прямих) й економічних (непрямих) важелів, необхідно виокремити саме результат податкового регулювання, нівелювавши вплив на загальний результат інших складових державної соціально-економічної політики, що, безумовно, є складним завданням;

по-друге, втрат бюджетів і державних цільових фондів від застосування конкретного регулятивного інструменту. Це завдання порівняно успішно реалізується на практиці за допомогою спеціальної статистичної інформації (форма 1-ПП), хоча методичне забезпечення розрахунку бюджетних втрат навряд чи можна назвати науковообґрунтованим. Воно потребує подальшого розвитку та конкретизації з урахуванням специфіки конкретних інструментів податкового регулювання;

по-третє, інерційності процесів податкового регулювання, проявом якої є наявність часового лага між впровадженням певного інструменту податкового регулювання та отриманням конкретного результату. Наявність такого лага обумовлена такими етапами впровадження регулятивного заходу після прийняття відповідного законодавчого акту: розробка підзаконних актів (у випадку їх необхідності) та відповідних податкових роз'яснень; організація податкового контролю, коригування стратегії й тактики діяльності платників податку; цільове використання вивільнених з-під оподаткування коштів для розв'язання поставленого завдання;

по-четверте, витрат, пов'язаних з адмініструванням інструментів податкового регулювання. При цьому слід розрізняти, з одного боку, витрати контролюючих органів на здійснення контролю за відповідністю параметрів діяльності конкретних платників встановленим критеріям і за цільовим використанням вивільнених від оподаткування коштів, а з іншого – витрати платників податків на ведення окремого податкового обліку діяльності, що підлягає преференційному оподаткуванню, підготовку спеціальної звітності, організацію та здійснення внутрішнього контролю за додержанням встановлених законодавством вимог тощо.

Інший аспект принципу ефективності полягає в тому, що цілі, які ставляться перед податковим регулюванням, можуть бути досягнуті різними шляхами за допомогою різних інструментів, що мають різні сфери застосування та ефективність дії. Так, наприклад, податкова підтримка найбільш вразливих верств населення, котрі мають низький рівень доходів, принципово може здійснюватися за допомогою прогресивної шкали індивідуального прибуткового податку, неоподатковуваного мінімуму доходів громадян, податкової соціальної пільги тощо.

У цьому плані реалізація принципу оптимальності полягає в порівнянні альтернативних варіантів податкового регулювання та вибору найкращого з них, який відповідає критерію максимальної ефективності.

Таким чином, реалізація сформульованих принципів у процесі здійснення податкового регулювання економічних і соціальних процесів сприятиме ефективному використанню регулятивного потенціалу оподаткування.

На основі запропонованої класифікації принципів у подальших дослідженнях доцільним вважається переосмислення та уточнення змісту й специфіки застосування методів та інструментів податкового регулювання.

Література: 1. Василик О. Л. Податкова система України: Навчальний посібник. – К.: ВАТ "Поліграфкнига", 2004. – 478 с. 2. Вишневіський В. П. Налогообложение: теории, проблемы, решения / В. П. Вишневіський, А. С. Веткин, Е. Н. Вишневіська, Е. В. Бавин, Е. А. Амоша, С. М. Попов, А. В. Гречишкін, Л. А. Зуєв, С. Г. Тешенко, Ю. А. Забаренко. – Донець: ДонНТУ, ІЭП НАН України, 2006. – 504 с. 3. Загорський В. С. Бюджетно-податкова система України: теорія і практика: Монографія. – Ірпінь: Національна академія ДПС України, 2006. – 304 с. 4. Крисоватий А. І. Теоретико-організаційні домінанти та практика реалізації податкової політики в Україні: Монографія. – Тернопіль: Карт-бланш, 2005. – 370 с. 5. Опарін В. М. Фінанс (загальна теорія): Навчальний посібник. – К.: КНЕУ, 2004. – 240 с. 6. Соколовська А. М. Система податкових пільг в Україні в контексті європейського досвіду / А. М. Соколовська, Т. І. Єфименко, І. О. Луїна. – К.: НДФІ, 2006. – 320 с. 7. Соколовська А. М. Податкова система держави: теорія і практика становлення. – К.: Знання-Пресс, 2004. – 454 с. 8. Тищенко А. Н. Проблеми реформування податкової системи в економіці транзитивного типу / В кн. Налогообложение: проблемы науки и практики – 2006: Монография. – Харьков: ИД "ИНЖЭК". – С. 43 – 61. 9. Федосов В. М. Фінансова реструктуризація в Україні: проблеми і напрями: Монографія / В. М. Федосов, В. М. Опарін, С. Львовичкін; [За наук. ред. В. Федосова. – К.: КНЕУ, 2002. – 388 с. 10. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К.: Ірпінь, ВТФ "Перун", 2004. – 1440 с. 11. Гіль С. Є. Державне регулювання економіки. Ч.1. / С. Є. Гіль, О. А. Дудник, Л. В. Єфремова, М. В. Горобинська, Л. І. Приймак, О. Ф. Серіков. – Харків: Вид. ХДЕУ, 2002. – 92 с. 12. Закон України "Про податок на додану вартість" від 3 квітня 1997 р. №168/97-ВР (зі змінами і доповненнями) / В зб. "Податкова система. Хрестоматія". Збірник систематизованого законодавства. – К.: Бліц-Інформ, – 2006. – Вип. 1. – С. 28 – 56. 13. Закон України "Про оподаткування прибутку підприємств" (в редакції Закону України від 22 травня 1997 р. №283/97-ВР зі змінами і доповненнями) / В зб. "Податкова система. Хрестоматія". Збірник систематизованого законодавства. – К.: Бліц-Інформ, 2006. – Вип. 1. – С. 72 – 122.

Стаття надійшла до редакції
23.01.2007 р.

УДК 330.131.7

Григорян В. В.

СОВРЕМЕННЫЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ОБ ЭКОНОМИЧЕСКОМ РИСКЕ

Modern approaches to risk sensitization, its place in market economy are analyzed, risk definitions is clarified. Peculiarities of risk function in modern economy are defined and risk link with innovating activities of enterprises and society are disclosed.

Двойственный характер рыночной системы, ее понятия "определенность" и "неопределенность", в условиях которых предприятия функционируют и решают свои задачи, приобретают глубокий теоретический смысл и важное практическое значение тогда, когда они рассматриваются в экономической теории как необходимые предпосылки для осмысления такой центральной категории предпринимательской деятельности, какой является риск.

Понятие риска имеет долгую историю, истоки которой восходят к профессиональным интересам римских юристов еще до нашей эры. И, несмотря на глубокую давность, это понятие не получило должного исследования и обоснования. Достаточно отметить, что в течение веков риск однозначно рассматривается как угроза, опасность потери доходов, имущества. В известном в мире словаре Вебстера риск определяется как "опасность возможного убытка или ущерба". В словаре С. И. Ожегова риску дается два определения: 1) возможная опасность; 2) действие наудачу в надежде на благоприятный исход [1, с. 591]. В современном экономическом словаре Б. А. Райзберга и других авторов риск определяется как опасность возникновения непредвиденных потерь ожидаемой прибыли, дохода или имущества, денежных средств в связи со случайным изменением условий экономической деятельности, неблагоприятными обстоятельствами " [2, с. 294].

Между тем, с развитием капиталистической рыночной системы получает широкое распространение "склонность к риску", на что обратил внимание Дж. Кейнс. Эта склонность прямо вытекает из природы капитала, предпринимательской деятельности. Капитал в постоянных поисках стремится к более прибыльному вложению, а стало быть, к более рискованному своему применению. Простой пример: поскольку дивиденд от акций обычно значительно превышает банковский процент, постольку люди предпочитают вкладывать свои средства в акционерные общества, а не в банки. Хотя вложение в акции более рискованное по сравнению со "стрижкой купонов" банков.

Задолго до Дж. Кейнса в середине XIX века Т. Даннинг образно описал, как капитал рискует "под страхом виселицы" в ожидании большей прибыли. Чем больше прибыли капитал может получить, тем выше степень риска его применения.

Вот и возникает вопрос: что же такое риск? Опасность или наоборот, благоприятное условие для предпринимателя? Присущи ли риску объективный и субъективный аспекты? В поисках ответа автор попытался сгруппировать существующие в научных источниках многочисленные определения риска. В итоге получилось три его разновидности: риск как вероятность или возможность убытка или ущерба; риск как особая неопределенность, содержащая возможность выбора альтернативы; риск как специфическая деятельность (таблица). Есть и другие разновидности определения риска. Например, в последнее время наблюдается теоретическая разработка риска как особого товара, становящегося объектом купли-продажи [3; 4].

Дело не только в том, что в литературе есть множество противоречащих друг другу определений риска. Но и в том, на чем обосновывается взгляд, согласно которому разные определения риска представляют положительное явление, поскольку "риск – это сложное явление, имеющее множество несовпадающих, а иногда противоположных реальных основ" [5, с. 61]. Можно понять, когда исследование предмета, в частности риска, находится на начальной стадии, когда основные проблемы еще не познаны и идет большой научный поиск. В этом случае разные позиции, определения необходимы как моменты исследования одного и того же предмета под разными углами зрения. Но в принципе же множество определений предмета, в особенности риска, не только представляет собой явление отрицательного характера, но и вредного, поскольку в зависимости от того как субъект хозяйствования воспринимает сущность риска, он принимает решение как действовать.

Иначе говоря, существует прямая связь между пониманием сущности риска и принимаемым решением. Думается, нельзя сложностью риска объяснить множество его определений. Ведь как бы ни было сложным исследуемое явление, оно, согласно законам диалектики, всегда состоит из трех составляющих: общего, особенного и единичного. Определение риска связано с раскрытием того общего, которое одинаково присуще риску в любой отрасли хозяйства, на любом предприятии. И чем чище очерчивается это общее, избегая включения в его состав каких-то нюансов от особенного и единичного, тем глубже познается сущность риска.

Но как бы глубже ни удалось познать общую сущность риска, оно вовсе не подменяет необходимости исследования того особенного и единичного, которые присущи риску в любой сфере экономики, на любом предприятии.

Таблица

Разновидности определения риска

Основные разновидности определения риска		
Как вероятность или возможность убытка	Как особая неопределенность, содержащая возможность выбора альтернативы	Как специфическая деятельность предприятия
Риск – вероятность несения предприятием потерь в результате проведения предпринимательской деятельности [6, с. 32]	Риск – это неопределенность [7, с. 3]	Риск – это деятельность, связанная с преодолением неопределенности в ситуации неизбежного выбора, в процессе которого имеется возможность количественно и качественно оценить вероятность достижения предполагаемого результата, неудачи и отклонения от цели [10, с. 9]
Риск – вероятность возникновения потерь, убытков, недопоступлений доходов, прибыли [8, с. 34]	Риск – это измеримая неопределенность: предприниматель может "предвидеть" или "угадать" некоторые основные параметры (результаты, условия) своего дела в будущем [9, с. 11]	Экономический риск – объективно-субъективная категория, которая связана с преодолением неопределенности и конфликтности в ситуации неизбежного выбора и отображает степень достижения ожидаемого результата, неудачи и отклонения от целей с учетом влияния контролируемых и неконтролируемых факторов [15, с.28]
Риск – вероятность возможного неблагоприятного инцидента в будущем и тяжесть его последствий [11, с. 9]	Риск – нестабильность, неуверенность в будущем, точнее, уровень неопределенности, связанный с проектом или инвестициями [12, с. 254]	Риск – это деятельность, связанная с преодолением неопределенности в ситуации неизбежного выбора, в процессе которой имеется возможность количественно и качественно определить вероятность достижения предполагаемого результата, неудачи и отклонения от цели [17, с. 9]
Риск – возможность отрицательного отклонения между плановым и фактическим результатом, то есть опасность неблагоприятного исхода на одно ожидаемое явление [13, с. 18]	Риск – уровень неопределенности, связанный с инвестициями или реализацией продукта [14, с. 85]	Риск – это деятельность, связанная с преодолением неопределенности в ситуации неизбежного выбора, в процессе которой имеется возможность количественно и качественно определить вероятность достижения предполагаемого результата, неудачи и отклонения от цели [17, с. 9]
Риск – количественная оценка опасности [16, с. 83]		
Риск – это возможная опасность [6, с. 31]		

Новые подходы к определению риска свидетельствуют о том, что веками господствовавшее понимание риска только как опасность возможного убытка или ущерба, пришло в противоречие с реальностью рыночного хозяйства. Но не в том, что стало меньше этой опасности, наоборот, она кардинально усилилась, а в том, что наряду с вероятностью ущерба, риск в то же время способствует другим субъектам получить выгоду, больше прибыли. Одно и то же рисковое явление, например, "игра" на повышение или на понижение курса акций приносит одним участникам "игры" победу, а другим ее участникам – поражение. Любые отношения и тенденции в экономике, базирующиеся на частной собственности на средства производства, носят двойственный характер, выражают противостоящие друг другу частные интересы субъектов хозяйствования.

Хаотические взаимосвязи и противостояния экономических интересов формируют общий интерес – интерес экономического и социального развития экономики и общества в целом, что является отражением и выражением также всеобщей формы существования материи, природы и ее частицы – общества. Как всеобщая форма существования природы, так и развитие экономики и ее внутренних структур, прежде всего, предприятий, связаны с постоянным обновлением. Что-то возникает и одновременно что-то отмирает. Но нет появления нового без отрицания старого, также нет отрицания старого без возникновения нового.

Риск как важнейшая экономическая категория представляет собой определенный аспект процесса развития экономики и предприятия. Но это развитие не может ограничиваться только разрушением, отрицанием, нанесением субъектам хозяйствования ущерба. Если бы содержание и сущность риска были бы ограничены только отрицанием, только опасностью ущерба, то вряд ли экономика и ее составляющие предприятия могли функционировать и развиваться.

Риск, на взгляд автора, является категорией непрерывного созидания, творчества, стимулирования нового и постоянного их распространения. Только на этой основе происходит устранение всего устаревшего, несовершенного, тормозящего, вплоть до банкротства предприятий. Риск, следовательно, содержит обе стороны развития; и возникновение нового, и уничтожение старого. И. Шумпетер по поводу развития капитализма писал: "Капитализм по самой своей сути – это форма или метод экономических изменений... он создает и разрушает структуры" [19, с. 128]. Наступило время, когда необходимо отказаться от одностороннего представления риска только как опасности возможного ущерба.

Что касается других определений риска (как неопределенности, содержащей возможность выбора альтернативы, и как специфической деятельности предприятия), то они связаны с деятельностью предприятия, оказавшегося в условиях рискованной ситуации, которая угрожает доходу, капиталу, имуществу.

Эти разновидности определения риска расширяют его (риска) понимание тем, что включают в его содержание субъективный элемент и тем самым категория "риск" приобретает объективно-субъективное содержание и характер. И тем не менее даже все три разновидности определения риска не раскрывают глубинной его сущности, которая состоит в стимулировании развития предприятий, экономики в целом, а вовсе не в угрозе банкротства, нанесения ущерба, разрушения. Но поскольку экономическое развитие невозможно без разрушения, то оно выступает средством, формой развития. В развитии же, в том числе экономическом, на первом месте стоит возникновение нового, ради ускорения которого требуется разрушение старого. Созидательное разрушение является условием укрепления и победы нового.

Для глубокого осмысления риска сравним его с конкуренцией. Тем более риск и конкуренция в хозяйственной жизни сплошь пересекаются. Конкуренция – это обусловленные частной собственностью на средства производства отношения борьбы между хозяйствующими субъектами за реализацию своих экономических интересов. Более конкретно конкурентное отношение – это отношение деятельности, направленной против конкурентов. В конкурентной борьбе многие проигрывают. В то же время не мало тех, кто выигрывает. Конкуренция без деятельности против конкурентов теряет свой смысл, перестает быть конкуренцией.

Точно так же риск теряет свой смысл без целенаправленной деятельности. И в условиях риска одни выигрывают, а другие проигрывают.

Риск не только важнейший, неперенный элемент предпринимательской деятельности, но и особая форма как этой деятельности, так и конкурентной борьбы.

В литературе сложились четыре точки зрения относительно характера риска: объективный, субъективный, субъективно-объективный, объективно-субъективный. Что касается первых двух точек зрения, то они неприемлемы своей односторонностью, односторонностью характеристики содержания риска. Если риск носит только объективный характер, то в этом случае в риске не остается места для субъективного фактора, субъективной деятельности либо, по преодолению опасности, потери части доходов или имущества, либо по использованию благоприятных условий для получения большего дохода. Но а если риск характеризуется только с субъективной стороны, то в этом случае подвергается отрицанию не только объективная составляющая риска, но и сам по себе риск и другие объективные закономерности функционирования и развития экономики. Риск изначально обуславливается не разумом, а этими закономерностями и прежде всего определенностью и неопределенностью условий хозяйствования. Между прочим, этими же закономерностями обуславливается необходимость рискованной деятельности хозяйствующих субъектов, то есть субъективная сторона.

Дискуссии о характере риска в настоящее время перемещаются в русло осмысления и познания проблемы о том, является ли риск субъективно-объективной категорией или объективно-субъективной.

Один из участников дискуссии В. В. Черкасов пишет: "По нашему мнению, наиболее правильный подход – это субъективно-объективный, так как основным аргументом для его обоснования является признание того факта, что поскольку человек, группа, коллектив и т. д. в процессе деятельности включаются в отношения субъективно, то и сама деятельность имеет как субъективную, так и объективную стороны" [5, с. 64].

На мой взгляд, нет в реальности такого факта, чтобы люди в процессе экономической деятельности только субъективно включались в отношения между собой. Подлинным фактом является то, что при крупной частной собственности и развитой рыночной системе люди в обществе уже противопоставлены друг другу тем, что одни являются собственниками средств производства, а другие (большинство) – лишены средств производства. И в момент вступления работодателя и наемного работника в субъективные отношения между собой (заключение договора об условиях найма) они оказываются уже в объективных отношениях друг с другом, ибо один из них выступает в роли работодателя, а другой – в роли наемного работника, продавца рабочей силы. Эти объективные классовые отношения переходят из поколения в поколение. Следует подчеркнуть, что и субъективные отношения людей обусловлены объективными производственными отношениями (или отношениями собственности на средства производства).

Таким образом, риск является объективно-субъективной экономической категорией и развивается на основе объективной системы социально-экономических отношений и экономической деятельности как на уровне общества, так и на уровне предприятий.

Акцентирование внимания на чрезмерную детализацию содержания в явлении риска и недостаточное внимание к фиксации его общих связей приводит к тому, что риск как бы отрывается, отделяется от общей канвы предпринимательской деятельности, смазывается прогрессивная роль риска в процессах интенсификации и качественного обновления производства, инновационной деятельности предприятий. Ведь благодаря, прежде всего, риску, рискованной деятельности, происходит на предприятиях переход к новой технике и технологии, новой организации производства, в корне совершенствуется подготовка и переподготовка рабочей силы, управленческих кадров, стимулируются инновации, инвестиционная деятельность и т. д.

Вместо широкой панорамы характеристики риска предлагается в литературе узкая и во многом однобокая его картина. Это же наблюдается и при определении риска (см. таблицу). Следует исходить из того, что риск присущ любому развитому обществу, в особенности капиталистическому. Он выполняет особую историческую функцию – функцию прогресса, путем разрушения, преодоления устаревших отношений, форм и методов организаций человеческой деятельности в любой области и утверждения новых, более прогрессивных отношений. Это достигается, в частности, и тем, что подавляющему большинству пред-

приятий приходится не один раз, а многократно преодолевать неопределенности условий своего хозяйствования, непредсказуемости или малопредсказуемости этих условий. Причем, каждый раз предприятие сталкивается со своеобразной, особенной неопределенностью. Поэтому каждый раз формируется особенная стратегия рискованной деятельности предприятия. Таким образом, расширяется арсенал форм, способов преодоления предприятием неопределенностей, многообразия форм и способов обновления предприятия и укрепления, усиления его способностей без особых трудностей преодолевать ситуации риска. В итоге формируется интенсивное прогрессивное развитие и объективно складываются условия обеспечения надежного управления этим развитием на предприятиях.

Обобщая рассмотренные в статье вопросы риска, можно дать следующее его определение. Экономический риск – это особый аспект современных рыночных отношений и предпринимательской деятельности, функцией которого является, с одной стороны, стимулирование возникновения, развития новых и совершенствование действующих предприятий на основе научно-технического, экономического и социального прогресса в целях получения прибыли, с другой стороны, ликвидация отсталых, неконкурентоспособных предприятий, структур, тормозящих эффективное развитие рыночной экономики.

Литература: 1. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов и Н. Ю. Шведова; Российская академия наук, Институт русского языка им. В. В. Виноградова. – 4-е издание. – М.: Азбуковник, 2001. – 940 с. 2. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь. / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – М.: ИНФРА-М, 1996 – 496 с. 3. Кочетков В. Н. Экономический риск и методы его измерения: Учебное пособие / В. Н. Кочетков, Н. А. Шилова. – К.: Европ. ун-т финансов, информ. систем, менеджм. и бизнеса, 2000. – 68 с. 4. Соколов Ю. А. Система страхования банковских рисков. Научное издание / Ю. А. Соколов, Н. А. Амосова. – М.: ООО "Издательство Элит", 2003 – 288 с. 5. В. В. Черкасов. Проблемы риска в управленческой деятельности. – М.: "Рефлбук", К.: "Ваклер", 2002. – 320 с. 6. Устенко О. Л. Теория экономического риска: Монография. – К.: МАУП, 1997. – 164 с. 7. Уткин Э. А. Управление рисками предприятия: Учебно-практическое пособие. / Э. А. Уткин, Д. А. Фролов. – М.: ТЕИС, 2003. – 248 с. 8. Финансовый менеджмент / Под ред. Г. Б. Поляка. – М.: Финансы, ЮНИТИ, 1997. – 528с. 9. Рогов М. А. Риск-менеджмент. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 120 с. 10. Альгин А. П. Риск и его роль в общественной жизни. – М.: Мысль, 1989. – 188 с. 11. Човушян Э. О. Управление риском и устойчивое развитие. Учебное пособие для экономических вузов. / Э. О. Човушян, М. А. Сидоров. – М.: Издательство РЭА имени Г. В. Плеханова, 1999. – 528 с. 12. Terry J. V. Dictionary for business and finance. University of Arkansas Press; 3rd edition, 1995 – 432 p. 13. Шахов В. В. Теория и управление рисками в страховании. / В. В. Шахов, А. С. Миллерман, В. Г. Медведев. – М.: Финансы и статистика, 2002. – 224 с. 14. Нікбахт Е. Фінанси / Е. Нікбахт, А. Гроппеллі. – К.: "Основні", 1992. – 384 с. 15. Вітлінський В. В. Ризик у менеджменті / В. В. Вітлінський, С. І. Наконечний. – К. Тов. "Борисфен –М". – 1996. – 336 с. 16. Буянов В. П. Рискология (управление рисками): Учебное пособие. – 2-е изд., испр. и доп. / В. П. Буянов, К. А. Кирсанов, Л. М. Михайлов. – М.: Изд. "Экзамен", 2003. – 384 с. 17. Гранатуров В. Экономический риск: сущность, методы измерения, пути снижения: Учебное пособие. – М.: "Дело и сервис", 1999. – 112 с. 18. Григорян В. В. Обеспечение надежности деятельности предприятия в условиях риска // 36. наук. пр. Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут". Тематичний випуск: Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Харків: НТУ "ХПІ". – 2006. – №13. – С. 126 – 135. 19. Шумпетер Й. Капитализм, социализм и демократия. – М.: Экономика, 1995.

УДК 369.03

Дікань Л. В.
Клімов А. В.

СТРУКТУРОВАНІСТЬ ФІНАНСОВИХ ПОТОКІВ СТРАХОВОЇ КОМПАНІЇ ЯК ОСНОВА ПЕРЕДБАЧЕННЯ ЇЇ РОЗВИТКУ

This article analyzes the structure of cash flow in an insurance company. It also describes formalized steadiness of cash flow in insurance. The general scheme of balance between inward and outward cash flow of insurance companies is offered.

Серед різноманітних функцій страхового менеджменту особливо слід виділити прогнозування та передбачення розвитку страхової компанії. Це пов'язано з тим, що саме ці складові страхового менеджменту у підсумку узагальнюють в собі елементи зворотного зв'язку щодо управління діяльністю страхової компанії. Тобто, визначаючи прогностичні значення функціонування страхової компанії та аналізуючи передбачені показники такої діяльності, можна визначити основні напрями подальшого розвитку та фактори, що спричиняють як позитивні, так і негативні впливи. Окреслене також слід віднести до складу основних функцій контролінгу в системі менеджменту страхової компанії, на який покладено не лише контроль за виконанням цілей визначеного різновиду господарювання, а й аналіз ефективності функціонування відповідної системи управління в цілому [1].

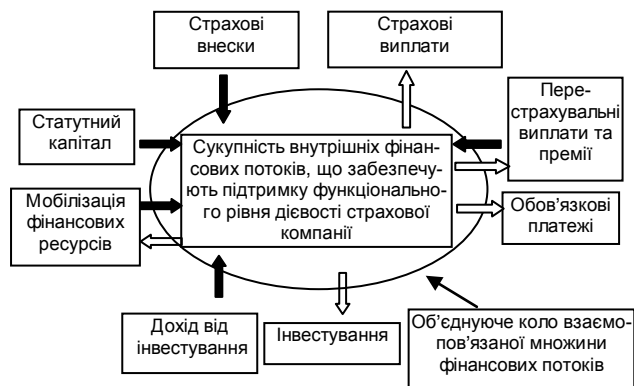
При цьому узагальнюючи значимість отримання прибутку з погляду головних цілей ведення будь-якого різновиду економічної діяльності загалом і фінансову спрямованість страхового менеджменту зокрема, доцільним є, насамперед, розгляд фінансових потоків у передбаченні розвитку страхової компанії. У підсумку це і визначає значимість та актуальність обраного напрямку дослідження.

Розгляд потокового підходу щодо побудови прогнозів розвитку різноманітних суб'єктів господарювання є останнім часом достатньо превалюючим у дослідженнях різних фахівців [2 – 6]. Однак, незважаючи на це, слід відмітити, що такі роботи більш докладно присвячені або банківським установам, або виробничим підприємствам. При розгляді фінансових потоків страхової компанії основна увага приділяється теоретичним питанням їх узагальнення [5; 6]. Основні ж моделі та методи загалом враховують кількість страхових договорів, обсяги страхової угоди, тарифів, платежів, властивості об'єкта страхування, ймовірність настання страхового випадку тощо. Однак при цьому недостатньо враховуються суто економічні аспекти питання, які, на думку автора, полягають як у визначенні структурування відповідних фінансових потоків, так і в їх подальшому збалансуванні щодо досягнення головної мети ведення страхової діяльності – отримання прийняттого прибутку.

Тож, виходячи з поданого, слід визначити дослідження структурованості фінансових потоків страхової компанії для подальшого їх збалансування з метою отримання прийняттого прибутку.

У цілому діяльність страхової компанії з погляду руху її фінансових потоків можна узагальнити як взаємодію вхідних, вихідних та внутрішніх потоків (рисунок).

При цьому основу становлення та розвитку страхової компанії складають, насамперед, статутний капітал та вхідні фінансові потоки у вигляді страхових внесків, які є основою формування фонду страхових резервів.



Умовні позначення:

→ різновиди множинних вхідних фінансових потоків

⇨ різновиди множинних вихідних фінансових потоків

Рис. Діяльність страхової компанії як визначений рух множини її фінансових потоків

До основних зовнішніх фінансових потоків слід, перш за все, віднести потоки страхових виплат та потоки, що пов'язані з інвестиційними та фінансовими вкладаннями страхової компанії. Внутрішні фінансові потоки забезпечують підтримку функціонального рівня дієвості страхової компанії, бо вони у загальному складаються з потоків ресурсів на ведення страхової діяльності, поповнення страхових резервів та прибутку. Проте в цілому внутрішні фінансові потоки можна розглядати й з погляду визначеної множини вхідних та вихідних потоків, внутрішній рух яких підпорядкований, насамперед, перерозподілу фінансових ресурсів як у часі, так і за різними напрямками ведення страхової діяльності.

Разом з цим загалом також можна виділити наступні різновиди фінансових потоків страхової компанії:

системоутворюючі потоки, які забезпечують формування та поповнення фонду страхових резервів, здійснення страхових виплат;

потоки визначеної дієвості, які забезпечують поточне функціонування і до яких зокрема відносяться: витрати на ведення справи, агентська та брокерська винагорода, пере-страхувальні виплати, потоки, що пов'язані з виконанням фінансових зобов'язань перед державою та іншими суб'єктами ринку. До потоків визначеної дієвості також слід додати ті, які пов'язані з мобілізацією фінансових ресурсів у формі кредитів і кредиторської заборгованості (стійких пасивів) щодо використання їх для поповнення обігових коштів у контексті проведення господарської діяльності;

компенсаційні потоки, які спрямовані на покриття можливих збитків. Основу таких потоків складають, переважно, джерела власних ресурсів та частково потоки, які пов'язані із перестраховальними виплатами;

потоки розвитку, які пов'язані з інвестуванням тимчасово вільних коштів (власних фінансових ресурсів, страхових резервів, стійких пасивів) та одержання інвестиційного доходу. Ці потоки також можна вважати продовженням системоутворюючих потоків.

Доцільність розглянутого структурування фінансових потоків пов'язана з можливістю виділення найбільш суттєвих щодо аналізу розвитку страхової компанії, визначення напрямків впливу підсистеми контролінгу на сталість та своєчасність виконання прийнятих управлінських рішень.

Незважаючи на можливу розгорнуту структурованість фінансових потоків страхової компанії, найбільш суттєвим є першочерговий розгляд вхідних і вихідних її потоків. Це обумовлено тим, що саме ці потоки є системоутворюючими з

погляду сталого функціонування та розвитку страхової компанії. Тобто сталість функціонування страхової компанії досягається принаймні виконанням наступної формалізованої умови:

$$V_{out} = V_{in}, \quad (1)$$

де V_{out} – величина, яка характеризує сукупність вихідних фінансових потоків страхової компанії;

V_{in} – величина, яка характеризує сукупність вхідних фінансових потоків страхової компанії.

Разом з цим розвиток страхової компанії можливий за умови:

$$V_{out} < V_{in}. \quad (2)$$

Одночасно визначаючи можливість розкладу фінансових потоків за різними напрямками та різновидами страхової діяльності для їх формалізованого опису варто застосувати теорію множини. Тобто сукупність вхідних потоків може бути розглянута як множина вхідних потоків за певними різновидами страхової діяльності. У простішому випадку формалізований опис множини вхідних фінансових потоків страхової компанії можна подати наступним чином:

$$V_{in} = V_{sv}^e + V_{id}, \quad (3)$$

де V_{sv}^e – сукупність страхових внесків за різними напрямками страхування e . При цьому система вхідних параметрів відповідного потоку загалом становить множину клієнтів та відповідних договорів страхування;

V_{id} – загальний дохід від інвестування тимчасово вільних коштів.

Відповідно у простішому випадку формалізований опис множини вихідних потоків страхової компанії можна подати наступним чином:

$$V_{out} = V_s^e + V_i, \quad (4)$$

де V_s^e – сукупність страхових виплат за різними напрямками страхування e ;

V_i – величина ресурсів, спрямованих на інвестування.

Таким чином, з урахуванням наведеного можна конкретизувати визначення структури фінансових потоків страхової компанії відповідно до цілей сталого її розвитку у такий спосіб:

$$\begin{cases} V_{sv}^e > V_s^e, \\ V_{id}/V_i \neq 0, \\ V_{id} \leq V_{in} - V_{out}. \end{cases}$$

З економічної точки зору поданий формалізований опис зазначає граничні можливості як здійснення інвестування, так і умови доцільності його здійснення. Водночас наведене може бути застосовано і для визначення збалансованої структури між вхідними та вихідними потоками страхової компанії з урахуванням множини напрямків та різновидів страхування і відповідного інвестування. Узагальнену схему визначення такого збалансування можна подати у наступний спосіб:

по-перше, якщо $V_{id}/V_i \neq 0$, то слід визначити збалансованою структуру вхідних та вихідних потоків страхової компанії щодо спрямованого інвестування тимчасово вільних коштів. У разі ж виконання умови $V_{id} \leq V_{in} - V_{out}$ при розгляді послідовного інтервалу часу слід вважати також за доцільне здійснення спрямованого інвестування тимчасово вільних коштів, а збалансованість структури вхідних та вихідних потоків страхової компанії можна визначити достатньою для розвитку страхової діяльності, бо вона дозволяє також покривати можливі збитки;

по-друге, необхідною умовою збалансування структури вхідних та вихідних потоків страхової компанії є виконання умови $V_{sv}^e > V_s^e$ для більшості різновидів напрямків страхування e . Якщо така умова виконується не для всіх напрямків страхування e , то збалансованість структури вхідних та вихідних потоків страхової компанії є частковою. У разі значної множини з e невиконання умови $V_{sv}^e > V_s^e$ та наявності умови $V_{id}/V_i \approx 0$, структура вхідних та вихідних потоків страхової компанії є незбалансованою.

Розв'язати зазначену схему стосовно визначення оптимальної збалансованості структури вхідних та вихідних потоків страхової компанії можливо за допомогою методів теорії множини, методів теорії оптимального розміщення геометричних об'єктів та методів портфельного управління Марковіца.

Таким чином, в роботі проведено аналіз загальних питань визначення структурованості фінансових потоків страхової компанії. Подано формалізований опис такої структурованості, запропоновано загальну схему збалансування відповідної структурованості фінансових потоків у страхуванні та зазначено методи математичного розв'язання щодо визначення її оптимальності. У сукупності подане визначає ступінь новизни отриманих результатів, які слід розглядати з погляду подальшого розвитку методів формалізації та побудови моделі щодо визначення збалансованості потоків страхових внесків і страхових платежів у передбаченні розвитку страхової компанії. Разом з цим подальший напрямок досліджень передбачається в конкретизації отриманих результатів з погляду певних суб'єктів страхового ринку з урахуванням особливостей їх функціонування.

Література: 1. Дікань Л. В. Сучасні підходи до визначення поняття "контролінг" / Л. В. Дікань, А. В. Клімов // Економіка розвитку. – 2006. – №4 (40). – С. 62 – 64. 2. Азаренкова Г. М. Моделі та методи аналізу фінансових потоків. – Харків: ВКФ "Триф", 2005. – 119 с. 3. Христофорова О. М. Кредитні потоки банків: теоретичне узагальнення, аналіз управління. – Харків: "Константа", 2005. – 106 с. 4. Майборода О. В. Системні засади до управління фінансовими потоками на підприємстві // Сб. научн. тр. Вестник Национального технического университета "ХПИ": Тем. вып. "Технический прогресс и эффективность производства". – 2003. – №20. – С. 84 – 88. 5. Хавтур О. В. Теоретична концептуалізація фінансових потоків страхових компаній в Україні // Наукові записки. – Вип. 5. – 2003. – С. 234 – 249. 6. Гварлиани Т. Е. Денежные потоки в страховании / Т. Е. Гварлиани, В. Ю. Балакирева. – М.: Финансы и статистика, 2004. – 336 с. 7. Бондарев Б. В. Математические модели в страховании. – Донецк: Алекс, 2002. – 116 с. 8. Бенинг В. Е. Одна модель оптимального поведения страховой компании / В. Е. Бенинг, В. И. Ротарь // Экономика и математические методы. – 1993. – Т. 29. – Вып. 4. – С. 617 – 626.

УДК 336.713(477)

Колодзєв О. М.

ДОСЛІДЖЕННЯ ТЕНДЕНЦІЙ РОЗВИТКУ ВІТЧИЗНЯНОГО РИНКУ БАНКІВСЬКОГО КРЕДИТУВАННЯ В УМОВАХ ФІНАНСОВОЇ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

In the article dynamics of home crediting development is investigated. Such dynamics is considered in the aspect of correspondence analysis between a total sum of credits and their kinds, accounting long-term and short-term ones. An essence of investment projects realization as a main factor influencing the development of Ukrainian economy in conditions of considerable shift in the commercial banks credit portfolio proportions is confirmed.

Аналіз структури кредитних ресурсів вітчизняних банків та ефективності їх використання свідчить про той факт, що протягом останніх років у банківській сфері продовжувалась позитивна тенденція до стабільного функціонування та розвитку банків, посилювався їх сприятливий вплив на економічне зростання. Таким чином, можна зробити висновок, що потенціал банків України достатній і сформований у оптимальній структурі [1].

Дослідженню процесу кредитування присвячені роботи таких зарубіжних вчених, як І. Ансофф, П. Друкер, А. Сміт, Й. Шумпетер, М. Кейнс, І. Фішер. Також проблемами кредитування комерційними банками займалися М. Алексеєнко, З. Васильченко, О. Кіреєва, С. Козьменко, В. Міщенко, А. Мороз, М. Савлук та ін.

Безпосереднім завданням дослідження є аналіз факторів, що визначають діяльність банків з позиції залучення і розміщення ресурсів, а також розгляду їх як внутрішніх умов, причин, які об'єктивно впливають на подальший розвиток вітчизняної банківської системи. З метою визначення оптимальних процентних ставок і конкретизації можливих проблем у процесі оперативного управління кредитними операціями необхідно виявити фактори, що впливають на їх рівень та визначити комплекс організаційно-методичних заходів, необхідних для забезпечення умов ефективного банківського кредитування в умовах посилення банківської конкуренції.

В умовах сьогодення в економіці України намітилися позитивні тенденції економічного зростання, темпи та стійкість якого залежать від здатності банківської системи забезпечувати потреби суб'єктів господарювання необхідними кредитними ресурсами. Надання кредитів і проведення кредитної політики є найпоширенішою і найдохіднішою операцією банківських установ. Однак аналіз ситуації, що склалася у банківській сфері, свідчить, що більшість банків зазнає фінансового краху внаслідок надзвичайної ризикованої кредитної політики.

У зв'язку з цим основну увагу необхідно зосередити на виявленні тих тенденцій, що нині переважають у кредитних взаємовідносинах банків з клієнтами, та пошуку шляхів удосконалення сучасних форм кредитування.

До тенденцій, що відображають кількісні та якісні зміни розвитку системи банківського кредитування, можна віднести такі:

1. З кожним роком обсяги наданих кредитів зростають. У період з 1997 р. по 2006 р. кредитні вкладення зросли у 18,8 раза (рис. 1).

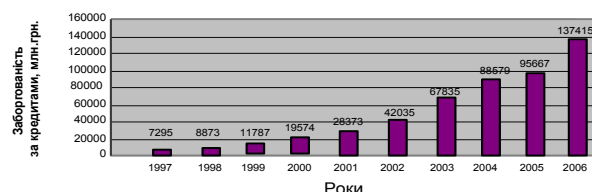


Рис. 1. Динаміка вимог банків за кредитами, наданими банками в економіку України

2. На 1 січня 2006 року частка кредитів у загальній сумі активів банків становить 51,1%, тоді як на 1 січня 1999 року їх частка становила 42,2% (табл. 1). При чому в останні роки спостерігається зниження цього показника, бо в 2002 році він досягав майже 70%.

Таблиця 1

Частка кредитного портфеля в обсязі сукупних активів банківських установ України

Показник	1999 р.	2000 р.	2001 р.	2002 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.
Загальні активи, млн. грн.	25806,2	36979,5	50391,7	67773,5	100234,4	158946,5	179548,9	252179,3
У тому числі кредитний портфель, млн. грн.	10941,7	17599,9	31862,7	46735,6	62503,0	82167,1	93758,9	129468,2
Частка кредитного портфеля в загальній сумі активів, %	42,2	47,6	63,2	69,2	62,4	51,7	52,2	51,1

3. У кредитно-розрахункових відносинах банків з позичальниками за останні роки намітилась стійка тенденція до випередження темпів збільшення обсягів кредитування над темпами зростання валового внутрішнього продукту (табл. 2). Відповідно, в розвитку економіки країни переважають екстенсивні процеси, котрі створюють передумови для втягнення великих сум кредиту на покриття затрат, що підлягають фінансуванню за рахунок власних коштів підприємств і бюджетних асигнувань [2].

4. Протягом 1998 – 1999 рр. частка кредитів у валовому внутрішньому продукті становила лише 8,7 – 9,0% (табл. 3). Тоді ж частка збиткових підприємств у загальній кількості господарських суб'єктів становила 54,5 – 55,7%. Природно, що ці підприємства не могли бути суб'єктами кредитування. Лише у 2000 – 2003 рр. частка збиткових підприємств порівняно з 1999 р. скоротилася і становить 37,7 – 41,0%, у зв'язку з чим відношення кредитів до валового внутрішнього продукту становить 11,5 – 25,8%, що перевищує рівень 1998 – 1999 рр.

Таблиця 2

Темпи зростання кредитних вкладень і валового внутрішнього продукту України за 1998 – 2006 рр.

Показники	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Темп зростання ВВП, %	109,9	127,2	130,4	120,1	110,6	116,6	118,2	101	119,8
Темпи зростання кредитів, %	121,6	132,8	166,1	145,0	148,1	161,4	130,5	108	143,6
Випередження (+), сповільнення (-) темпів зростання кредитів над темпами зростання ВВП (пунктів)	+11,7	+5,6	+35,7	+24,9	+37,5	+44,8	+12,3	+7	+23,8

Безумовно, це можна розцінити як прийнятну, але доволі скромну тенденцію, котра спостерігається у рамках суттєвого відставання ролі кредиту в опосередкуванні валового внут-

рішнього продукту. Проте в останні роки (2004 – 2006 рр.) ситуація значно покращилась і за даними на 1 січня 2006 року частка збиткових підприємств зменшилась у 1,6 раза, а частка кредитів банків у валовому внутрішньому продукті наблизилась до розміру аналогічного показника у розвинутих країнах 30,0% [3].

5. Позитивним явищем у сфері кредитування суб'єктів господарювання є наявність стійкої тенденції до зростання довготермінового кредитування (табл. 4).

У 1998 р. з'явилися перші ознаки тенденції до зростання частки довготермінових кредитів, які у цьому році досягли рівня 18%. Триває зростання обсягів довготермінових кредитних вкладень в економіку України і в 1999 – 2006 рр.

Так, у структурі кредитних вкладень частка довготермінових кредитів на початок 2006 р. становила 61,3%.

Таблиця 3

Частка банківських кредитів у валовому внутрішньому продукті України

Показники	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Обсяг валового внутрішнього продукту, млн. грн.	102593	130442	17007	20419	25810	63228	34511	18529	10122
Кредити, надані банківськими установами суб'єктам господарювання, всього	8873	11787	19574	28373	2035	7835	88579	95667	7415
Частка кредитів банків у валовому внутрішньому продукті, %	8,7	9,0	11,5	13,9	18,6	25,8	25,7	22,8	30,0
Частка збиткових підприємств	54,5	55,7	37,7	38,2	38,8	41,0	37,2	35,5	34,0

Так, чим вищими є темпи інфляції в країні, тим меншою є частка довготермінових кредитів у кредитному портфелі банків (табл. 5, рис. 2).

Таблиця 4

Динаміка кредитів, наданих банківськими установами в економіку України, за термінами користування

На кінець періоду	Короткотермінові кредити		Довготермінові кредити		Усього	
	млн. грн.	%	млн. грн.	%	млн. грн.	%
1992	26	96	1	4	27	100
1993	396	97	11	3	406	100
1994	1381	89	176	11	1558	100
1995	3643	89	434	11	4078	100
1996	4845	89	607	11	5452	100
1997	6522	89	773	11	7295	100
1998	7240	82	1633	18	8873	100
1999	9142	78	2645	22	11787	100
2000	16060	82	3514	18	19574	100
2001	22218	78	6156	22	28373	100
2002	30185	72	11849	28	42035	100
2003	37282	55	30553	45	67835	100
2004	40575	46	48003	54	88579	100
2005	43648	45	52019	55	95667	100
2006	53984	39	83431	61	137415	100

Виходячи з даних табл. 5, можна помітити значне покращення економічного становища в країні: темп інфляції зменшився у 2,46 раза, облікова ставка НБУ зменшилась у 2,89 раза.

Таблиця 5

Динаміка інфляційних процесів, облікової ставки НБУ та частки довготермінових кредитів у кредитному портфелі банківських установ України

Показник	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Темп інфляції, % до попереднього року	10,1	20,0	19,2	25,8	6,1	-0,6	8,2	7,3	5,2	4,1
Облікова ставка Національного банку України, %	24,6	61,6	50,0	30,6	19,7	9,5	7,0	7,0	9,0	9,0
Темпи зростання зобов'язань банків за коштами, залученими на рахунки суб'єктів господарювання та фізичних осіб	23,6	30,2	46,9	54,2	37,0	46,9	62,7	67,1	72,6	74,8
Частка довготермінових зобов'язань у загальному обсязі зобов'язань банків за коштами, залученими на рахунки суб'єктів господарювання та фізичних осіб, %	-	6,5	5,5	6,1	13,8	24,3	32,2	38,4	41,6	45,7
Частка довготермінових кредитів у загальному обсязі кредитного портфеля банків України, %	10,6	18,4	22,4	17,9	21,7	28,2	45,0	54,2	55,1	61,3

Саме тому значно збільшилися темпи зростання зобов'язань банків за коштами, залученими на рахунки суб'єктів господарювання та фізичних осіб (у 3,17 раза). Ситуація в банківській системі, що склалася, наведена на рис. 2

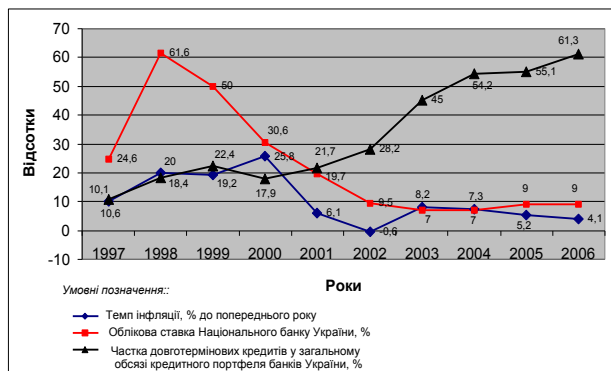


Рис. 2. Динаміка інфляційних процесів, облікової ставки НБУ та частки довготермінових кредитів у кредитному портфелі комерційних банків України

6. Протягом останніх років змінилась на краще і якість кредитного портфеля банків. З даних табл. 6 видно, що частка проблемних банківських кредитів (прострочених та сумнівних) у загальному обсязі кредитного портфеля знизилася з 11,3% за станом на 1 січня 2001 року до 2,97% — на 1 січня 2006 року.

7. В Україні більшість кредитів (78,3%) банківські установи надають суб'єктам господарювання (табл. 7). Однак позитивним є те, що банки продовжують нарощувати обсяги кредитування фізичних осіб. Так, станом на 1 січня 2005 року частка кредитів, наданих фізичним особам, становила 17,1%, а на 1 січня 2006 року – 21,7%.

Таблиця 6

Динаміка структури заборгованості за кредитами, наданими банками України у 2001-2006 рр.

Показники	2001 р.	2002 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.
Кредитний портфель, млн. грн.	23637	32097	46736	67696	97300	156800
Проблемні кредити (прострочені і сумнівні), млн. грн.	2679	1863	2113	2445	3317	4657
Частка проблемних кредитів у кредитному портфелі, %	11,3	5,80	4,52	3,61	3,41	2,97

Диспропорцію між кредитами, наданими юридичним і фізичним особам, зумовлюють несприятливі умови для приватного підприємництва, недосконалість законодавчого забезпечення споживчого кредитування, нестабільність ринку праці, низький рівень доходів фізичних осіб.

Таблиця 7

Динаміка кредитів, наданих установами банків в економіку України (за видами економічної діяльності)

Види економічної діяльності	01.01.05		01.01.06		Відхилення	
	млн. грн.	%	млн. грн.	%	млн. грн.	%
Усього, з них:	97300	100	156800	100	+ 59500	-
1. Кредити, надані суб'єктам господарювання, з них:	80661,7	82,9	122774,4	78,3	+ 42113	- 4,6
1.1 Сільське господарство, мисливство та лісове господарство	8465,1	8,7	14425,6	9,2	+ 5960,5	+ 0,5
1.2. Добувна та обробна промисловості	27146,7	27,9	40611,2	25,9	+ 13464	- 2
1.3. Будівництво	4183,9	4,3	8937,6	5,7	+ 4753,7	+ 1,4
1.4. Оптова і роздрібна торгівля, торгівля транспортними засобами, послуги з ремонту	39698,4	40,8	67267,2	42,9	+ 27569	+ 2,1
1.5. Транспорт	3989,3	4,1	7683,2	4,9	+ 3693,9	+ 0,8
1.6. Інші	13816,6	14,2	17875,2	11,4	+ 4058,6	- 2,8
2. Кредити, надані фізичним особам	16638,3	17,1	34025,6	21,7	+ 17387	+ 4,6

Виходячи з даних табл. 7, найбільшу питому вагу в кредитах, наданих банками, займають обсяги кредитів під будівництво на 47 537 млн. грн. Це пов'язано з активним розвитком іпотечного кредитування в Україні (рис. 3, 4) [4].

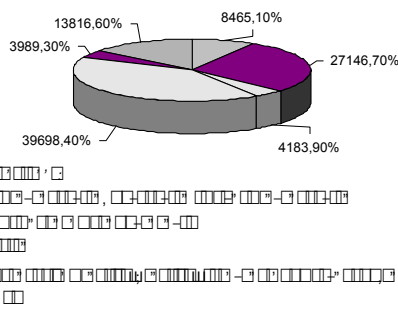


Рис. 3. Структура кредитів, наданих банками суб'єктам господарювання, за станом на 1 січня 2005 р. (за видами економічної діяльності)

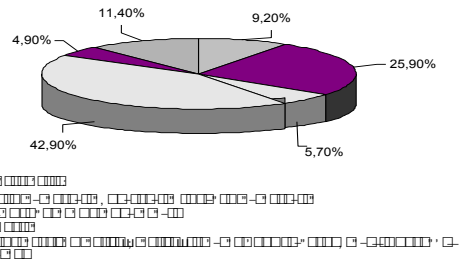


Рис. 4. Структура кредитів, наданих банками суб'єктам господарювання, за станом на 1 січня 2006 р. (за видами економічної діяльності) [5]

Таким чином, до тенденцій, що відображають якісний бік розвитку системи кредитування, на думку автора, можна віднести такі:

1. Кредитування в Україні фактично не має спеціального законодавчого забезпечення. Також варто зазначити, що нормативне регулювання кредитних відносин Національним банком України не має системного характеру й не забезпечує сталого функціонування і розвитку системи банківського кредитування в Україні.

2. У сучасній практиці застосовуються три основних методи кредитування: цільова позика і кредитування поточного рахунку по мірі надходження платіжних документів до нього в межах відкритого ліміту кредитування ("овердрафт"). Частка овердрафт в кредитному портфелі банків поки що незначна (5% на 1 лютого 2006 року) [6].

3. При встановленні процента за кредит банківські установи враховують цілу низку чинників. Але, незважаючи на зменшення облікової ставки, ставки за кредитами залишаються ще на порівняно високому рівні.

Таким чином, результати аналізу свідчать, що, поперше, банкам доцільно знизити ціну кредиту та розширити його доступ для широкого кола клієнтів. Процентна ставка банків за кредитами може бути зменшена, якщо за допомогою позики здійснити диверсифікацію кредитного портфеля банку. Пропонується при укладанні кредитних договорів передбачати постійне коригування процентної ставки у випадку зміни облікової ставки НБУ, темпів інфляції тощо.

По-друге, для стимулювання надання банками довготермінових позик необхідно вирішити питання надання пільг щодо створення обов'язкових резервів, оподаткування доходів і використання прибутку банків, створити умови для акумуляції у банках значних вкладів.

По-третє, здійснити адаптацію міжнародного досвіду кредитування до української банківської практики, звернути особливу увагу на розвиток кредитних ліній, овердрафта, контокоренту, консорціумних кредитів.

Література: 1. Гончарук Т. І. Конкурентоспроможність національної економіки: критерії визначення та динаміка розвитку // 36. наук. пр. "Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України" Наукове видання. – Суми: Мрія-1 ЛТД; УАБС, 2004. 2. Бабаян М. Н. Особенности банковской конкуренции // Межвузовский сб. научн. тр. "Экономика России: основные направления совершенствования" – 2005. – Вып.7. 3. Шпиг Ф. І. Банківська конкуренція під впливом іноземного капіталу: Монографія. – Суми: Ділові перспективи, 2006. – 288 с. 4. Динаміка фінансового стану банків України на 1 січня 2004 р. // Вісник НБУ. – 2004. – №2. – 44 с. 5. Основні показники діяльності банків України на 1 січня 2005 року // Вісник НБУ. – 2005. – №2. – 48 с. 6. Гриньова В. М. Визначення факторів оптимізації банківського кредитування у формі овердрафт за допомогою регресійного аналізу / В. М. Гриньова, О. М. Колодізев // 36. наук. пр. "Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України". Т. 16. – Суми: УАБС НБУ, 2006. – 336 с. 7. Структура зобов'язань банків України за станом на 01.01.2004 р. // Вісник НБУ. – 2004. – №3. – 52 с. 8. Структура активів банків України за станом на 01.01.2004 р. // Вісник НБУ. – 2004. – №3. – 48 с.

ФУНДАМЕНТАЛЬНОСТЬ КАК ВАЖНЕЙШИЙ ПРИНЦИП УНИВЕРСИТЕТСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Responsibility for the level of base scientific and methodological education of students in the proper sphere of knowledge lies on universities. The graduating student of university must not only have knowledge and practical skills on selected specialty, but get to the hidden nature of the studied phenomena, see roots which the special knowledge sprouts on. Herein there is a solidity of the special university education.

Образование есть благообретенный капитал, отвечающий затрате времени и труда и накоплению людской мудрости и опытности.
Д. И. Менделеев

Перед государствами с транзитивной экономикой, стремящимися в охваченном глобализацией мире войти в сообщество высокоразвитых государств, стоит конкретная задача наилучшего использования сложившейся за многие годы системы образования, постижения и использования мирового опыта, в том числе вековых традиций университетского образования, его природы, современного содержания. Поэтому в Украине усилилось внимание к выяснению места университетского образования в современном обществе, его роли в формировании интеллектуального потенциала страны. Из множества публикаций наибольший интерес вызывают те, в которых наряду с теоретическим осмыслением проблемы, ее глубоким структурированием, разработкой концептуальных подходов и принципов предлагаются конкретные пути их решения [1 – 3]. Это создает почву для детального изучения проблемы развития университетского образования в ее наиболее содержательных аспектах. К таковым относится усиление фундаментальной подготовки студентов. Цель статьи состоит в привлечении внимания к вопросам фундаментальной подготовки выпускников университетов, исходя из места и роли университетского образования в современном обществе.

Уровень образованности населения, вовлеченность его в образовательный процесс, накопленные совокупные научные знания, умение их технологического применения в значительной мере характеризуют уровень развития человеческого потенциала страны, который в свою очередь характеризует степень социально-экономической зрелости общества. Фундамент системы образования и науки в стране образуют университеты.

Возникновение университетов означало вступление человечества на новую ступень развития, когда наука превратилась в средство целостного системного познания людьми окружающего мира и самопознания под воздействием возрастающих практических потребностей. Эпоха Возрождения, породившая в Европе первые университеты: Парижский (1213 г.), Оксфордский и Кембриджский (ок. 1250 г.), Пражский (1347 г.), Венский (1365 г.), Гейдельбергский (1385 г.) и др., заложила фундаментальную основу высшего образования, что в последующем, в новой истории, послужило мощным фактором преобразования человеком жизненного пространства, приспособления его к своим потребностям на индустриальной основе. Университеты дают мощные импульсы развитию общества, его интеллектуального потенциала. Невозможно, например, переоценить значение созданного в 1805 году Харьковского университета для развития высшего образования, науки, культуры в регионе и далеко за его пределами. Мощные побег от этого корня образовали многоот-

раслеву систему научного и прикладного знания, являющуюся одним из самых ценных достояний общества. Многовековая история развития университетского образования в мире, накопленный богатый опыт предоставляют возможность оценить его современное состояние, в том числе в особых условиях конкретных стран, определить способы более полной реализации его основополагающих принципов, к которым относится фундаментальность образования.

За последние годы в высшем образовании Украины произошло повышение статуса многих высших учебных заведений до университетского уровня. Однако работают они в нестабильных условиях инверсии общественных отношений, когда еще не устранены последствия системного кризиса девяностых годов. В ходе перестройки высшего образования произошли некоторые смещения в понимании университета как образовательного учреждения, вызванные, в значительной мере, условиями конъюнктуры. Это требует осмысления качественных аспектов университетской деятельности, способности ее послужить действенным позитивным фактором преобразования общества на началах цивилизованных рыночных отношений.

На протяжении многовековой истории университетов выдающиеся умы размышляли об их природе, месте в общественной жизни, роли в образовательном процессе, принципах, методах преподавания. Что выделяет университеты из совокупности других форм высшего образования? Выдающийся философ и общественный деятель рубежа XIX – XX веков, основатель теории философии хозяйства С. Н. Булгаков в своей вступительной лекции в Московском университете раскрыл перед слушателями понятие университета как "идеал целокупного, всеобщего, единого знания" [4, с. 4]. Подход к окружающей действительности как к целостному всеобщему (*universum*) лежит в основе университетского образования, определяет не только название, но и его содержание.

В новой истории успешное развитие знания потребовало его расчленения, глубокой дифференциации, образования *специалиста*, тем более качественного, чем глубже он проникает в свою специфическую отрасль знания. Однако ткань, сотканная из нитей разрозненного знания, не базируется на целостной основе универсального знания, рассыплется. Университетское образование призвано служить (используя выражение Н. С. Булгакова) источником света *единая лоза*, побеждающего "мстительный хаос" окружающего мира.

Проблемы образования, в том числе высшего и университетского, глубоко волновали Д. И. Менделеева, Н. И. Пирогова, представителей двух культурных пространств: российского и украинского. Мысли их особенно важны, потому что в этих ученых, причастных к формированию отечественного образования, с удивительной гармонией сочетались редкий интеллект, профессионализм, мастерство, высокое чувство гражданственности.

Д. И. Менделеев высоко ценил университетское образование за его способность соединять в образовании *особенное с целостным*, частное с общим: "Университеты и поныне в образовании народов продолжают занимать первостепенную роль, они служат и поныне образцом для всех прочих высших учебных заведений; здесь развились специализация и философское направление высшего образования" [5, 257]. Особенно ценной Д. И. Менделеев полагал обстановку университета. Студент, окруженный своими товарищами, изучающими математику, филологию, историю, экономику, другие науки, получает от общения с ними, от столкновения мнений, дискуссий значительно большую широту образования, чем в узкоспециальных высших учебных заведениях. "Товарищи других специальностей, – отмечал он, – влияют на развитие слушателей едва ли меньше, чем профессора" [5, с. 258]. Целостное системное восприятие мира, сочетание специальных знаний в области химии со строгой логикой, математическим складом мышления, а также интерес к общественным проблемам позволили Д. И. Менделееву не только открыть Периодический закон, но и быть автором трудов по демографии, народному хозяйству, образованию.

Університет готує спеціалістів по різних отраслях знання, і чим різноманітніше перелік спеціальностей, отримуючих різноманітність руху *універсума*, тим краще. Однак університет – це не *універсам*, який, як відбувається сьогодні, надає можливість отримати за плату диплом спеціаліста вищої кваліфікації по самому широкому вибору спеціальностей: від парикмахера, візажиста до менеджера, юриста, перекладача. Головним відмінням дійсно університетського виховання є те, що воно дає *фундаментальне* виховання, формує у спеціаліста загальне і спеціальне *методологічне* знання, задає філософсько-життєве напрямлення в відповідній галузі знання, коли виховання йде рука-об-руку з наукою.

Університетське виховання і наука – нерозривні. Вони знаходяться в глибокій взаємозв'язці, переплетені, доповнюють один одного. Великий учений, хірург Н. І. Пирогов також глибоко цікавився проблемами виховання, в тому числі в Україні, виступав з педагогічними статтями в Київських і Одеських виданнях. Виділяючи відміння академії від університетів, він утверджував, що якщо перші служать просуванню науки вперед, то вторі – преподаванню науки в її сучасному стані. "Ні один університет ще не відкинув життєвої необхідності з'єднання двох елементів – наукового і виховального – і що не можна покласти межі цим двома елементами, – писав Н. І. Пирогов в Київському науковому збірнику, – люди, рухаючі дійсно науку вперед, природно, бажають зробити і інших учасників цього руху; люди, рухаючі науку, бажають бути її двигунами" [6, с. 190]. Тут точно вказано на неможливість розмежування виховання і науки. Університети не є просто споживачами наукових результатів, вони також рухають науку вперед і, що суттєво, формують для суспільства людей, рухаючих науку.

Возникає непростий запитання: що означає науковий підхід, забезпечувачий *фундаментальність* університетського виховання? Відповідь, який лежить на поверхні, – це глибоке вивчення фундаментальних дисциплін: математики, фізики, хімії, біології, суспільствознавчих наук, загальної теорії по спеціальним дисциплінам. Але він не говорить про сутність фундаментальної підготовки, про результат, який повинен бути досягнутий, і який надає випускнику університету якісної визначеності, відмінної від випускників інших вищих навчальних закладів. Відмінність складається, очевидно, в більш глибокому науковому розумінні вивчаємих предметів, *проникновених в сутність* явищ і процесів.

Вивчення і розуміння оточуючої дійсності завжди супроводжені з подоланням протиріччя між прихованою сутністю явища і формою, в якій воно проявляється. Люди в своїй життєвій взаємодії з зовнішніми проявленнями оточуючої дійсності, і це формує у них звичайні уявлення так званого *common sense* – "здорового розуму". Але зовнішні форми обманливі, і базуються на них уявлення далеко не завжди достовірні. Мудрець раннього середньовіччя Омар Хайям виклав цю думку в поетичній формі: "Що бачиш ти, – видимість тільки одна, тільки форма, а сутність нікому не відома" [7, с. 247]. Ф. Гегель вважав, що так звані здоровий розум – середина всіх предрасудків епохи. Вовісім здоровий розум люди спалили на вогні Джордано Бруно за те, що його відкриття не вписувались в уявлення здорового розуму того часу. Істинна наука починається там, де подолується зовнішня форма вивчаємих явищ, процесів і здійснюються спроби проникнення в їх сутність, приховану природу. "Якщо б форма проявлення і сутність речі безпосередньо співпадали, то, – відзначає К. Маркс, – всяка наука була б надлишковою" [8, с. 803]. Миссия науки як раз і складається в глибокому проникненні в приховану природу вивчаємого предмета, подоланні сурдиння так званого "здорового розуму".

Взаємозв'язок зовнішньої форми і прихованої сутності явищ, методологічні запитання їх вивчення завжди хвилювали

учених. Д. Рикардо писав Мальтусу: "Одна з важливих причин нашого розходження во взглядах ... заключається в тому, що ви завжди звертаєте увагу на безпосередні і тимчасові наслідки окремих змін, тоді як я залишаю ці безпосередні і тимчасові наслідки абсолютно в стороні і все свою увагу концентрую на тому постійному положенні речей, яке є їх результатом" [9, с. 75 – 76].

З вищеприведеного видно два підходи: коли звертається увага на те, що, по висловленню Ф. Бастиа, видно *зовнішнім оком*, або на те, що може бути помічено тільки *умственим оком*. В першому випадку дослідника цікавить зовнішня сторона явищ, і займається він тим, що (якщо взяти область економічного знання) перекладає різноманітні уявлення захоплених конкурентів підприємців на "якби більш теоретичний, загальний мову, і вивчає обґрунтування правильності цих уявлень" [8, с. 218]. К сожалению, такою підход не був у минулому.

Відмінна риса університетського виховання складається в підведенні наукової методологічної основи під отримуваний студентом знання, з'єднання життєво-філософського з конкретним. Це означає реалізацію принципу *фундаментальності* університетського виховання. Студент надається здатністю піднімати конкретне знання про вивчаєму предмет до висвітлення його природи, сутності змісту. Університети в першу чергу відповідають за рівень методологічної підготовки спеціалістів з вищою освітою. В цьому складається головне якісне відміння університетського виховання. Але ні в якій мірі не зменшується значення і необхідність пристального вивчення і оволодіння зовнішніми формами явищ, оскільки це служить початковою ступенню розуміння. Так, безперервні спостереження за рухом небесних тіл разом з наукою продвинули "здоровий розум" звичайного людини від середньовічного до сучасного розуміння загальної картини світу.

Одна з особливостей розвитку вищої освіти в Україні – переобладнання ведучих вищих навчальних закладів в університети. При цьому широке розповсюдження отримало, в відміння від світової практики, галузеве спеціалізація університетів: політехнічні, аграрні, будівельні, економічні, радіоелектроніки, інші. В зарубіжній практиці в назві університету позначається, як правило, його місцезнаходження, що власне і нашим класическим університетам.

Прив'язка університетів до галузей знання об'єктивно висуває перед ними специфічні функції, ставить визначені завдання. В першу чергу, на цих університетах повинна бути покладена відповідальність за рівень базової наукової, методологічної підготовки студентів в відповідній області знання. Але вони університети, щоб їх випускник не тільки мав глибокими знаннями і практичними навичками по обраній спеціальності, але міг проникати в суттєві взаємозв'язки, бачити методологічні основи, на яких виростає спеціальне знання. В цьому складається фундаментальність спеціального університетського виховання. Воно формує креативний образ мислення, надає здатність бачити перспективу розвитку спеціального знання в змінюючихся умовах. "Освіта, в якій немає цього з'єднання абстрактного з конкретним, де є тільки перерахунок відомих рецептів, не може бути почитаемо вищим", – вважав Д. І. Менделєєв. І далі: "Тільки абстракт, з'єднаний з перевіреними досвідом і спостереженнями, дає впевненість в майбутньому ще невідомим результатам, очікуємо, як в даний час" [5, с. 246].

Реалізація принципу фундаментальної підготовки випускників економічних університетів вимагає, відповідно, більшої уваги до виховання у них методологічно вивереного спеціального економічного знання. Це озброює випускників не тільки спеціальними знаннями і навичками, які він, як професійно підготовлений

и здравомыслящая личность, может эффективно использовать в практической деятельности, но и способностью видеть глубже, преодолевать ограниченность так называемого "здорового смысла", опирающегося на внешние формы экономических явлений.

Ведущую роль должны здесь сыграть мировоззренческие дисциплины, в первую очередь, экономическая теория, миссия которой состоит в вооружении студентов методологией экономического знания. С сожалением следует признать, что в процессе инверсии социально-экономических отношений университетские курсы экономической теории стали базироваться на некритически воспринимаемых западных курсах *экономики*, которые по сути являются экономической интерпретацией идеологии американского либерализма, далеко не всегда применимой к конкретным условиям стран, особенно с переходной экономикой.

В фундаментальных учебниках по этим курсам доходчиво, ярко, с применением математического аппарата, графических иллюстраций подробно описываются экономические процессы, даются доступные для понимания определения экономических категорий. Эти знания важны, необходимы для овладения общими знаниями о рыночной экономике, механизмах ее функционирования, содержании экономических показателей. Однако изложение материала тяготеет к внешней форме экономических явлений, формирует экономическое мышление продвинутого функционера, осуществляющего хозяйственную деятельность в конкурентной среде. Однако излишняя формализация экономического знания уводит от сущностного экономического анализа.

В настоящее время как неоллиберальная идея в целом, так и ее изложение в учебном курсе *экономики* подвергаются всевозрастающей критике. Одни не удовлетворены его содержанием, увлечением, как отмечал В. Леонтьев, "изящными, пустыми, формальными, главным образом математическими, теоретическими "упражнениями" [10, с. 20].

Другие видят недостаток *экономики* в отрыве от острых социально-экономических проблем современности и раскрывают его кризисное состояние. Г. М. Григорян утверждает: "Основной кризиса *экономики* является его качественное отставание от тех кардинальных сдвигов в области социально-экономического развития общества, которые произошли и интенсивно нарастают на современном этапе. *Экономика* как наука оказывается не способной объяснить современные экономические проблемы" [11, с. 130]. Действительно, терапия переходной экономики, образовавшейся на постсоветском пространстве, проведенная по рецептам *экономики*, привела к тяжким экономическим и социальным последствиям.

Отрыв от социально-экономических проблем обедняет методологическое содержание экономической теории. В *экономике* это проявляется, по крайней мере, в двух обстоятельствах: недооценке *труда* как важнейшего творческого и созидательного фактора в экономике и отношении *собственности* как базиса экономических отношений.

В учебных курсах *экономики* труд затерялся среди других факторов производства. В популярном двухтомном учебнике К. Р. Макконнелла и С. Л. Брю "Экономика: принципы, проблемы и политика" труд представлен лишь как производственный ресурс, рассматриваемый после ресурсов земли и капитала [12, с. 37]. В этом аспекте *экономика* отстал от социальной инженерии, социальной экономики, разделов менеджмента, где развитие человека, его трудового, интеллектуального, духовного потенциала служит целеполагающим моментом в экономической деятельности.

Издавна первостепенная роль отводилась труду. Влияние трудовой деятельности выводилось далеко за пределы ее роли как фактора производства. Выдающийся ученый и педагог К. Д. Ушинский оценивал труд не только как первостепенный по значению элемент производства, но и как важнейший фактор воспитания нравственности, высоких личностных качеств человека. "В экономическом отношении труд должен быть поставлен во главе двух других содейтелей человеческого богатства, природы и капитала, а не рядом с ними, – писал

К. Д. Ушинский, – без труда природные богатства и обилие капитала оказывают губительное влияние не только на нравственное и умственное развитие людей, но и даже на их состояние" [6, с. 124]. Минуло почти полтора столетия, а истинность суждений великого педагога подтверждается сегодня, когда капитал оттеснил труд с первых позиций, что привело к падению общественной культуры, нравственности, морали.

Способность воспринимать экономическую действительность через призму трудовой деятельности человека формирует тот особый образ мышления, который свидетельствует о высоком уровне фундаментальной, методологической подготовке экономиста.

Отношение к труду как к осознанной, организованной продуктивной деятельности, вознагражденной высоким результатом, должно воспитываться в процессе учебы в университете, овладения профессиональными знаниями и навыками. Д. И. Менделеев выделял как звенья одной цепи: просвещение – труд – развитие потребностей – творчество. Он писал: "Истинное просвещение всегда возбуждает, во-первых, любовь к труду, во-вторых, умножение всяких потребностей, в-третьих, склонность ко всякого рода улучшениям быта как своего, так и всего окружающего" [5, с. 297 – 298].

Под воздействием бурного научно-технического прогресса минувшего и наступившего веков драматически изменяется характер труда, его содержание, но труд человека всегда был и будет единственным создателем жизненных условий существования и фактором развития самого человека.

Экономика довлеет к внешней стоимостной форме экономических явлений. Подробнейшим образом с разных теоретических позиций (классических, маржиналистских, кейнсианских, неоклассических, других) показывается содержание стоимостных категорий, механизма их движения. Это страшает цель и, соответственно, идеологию капиталистического рыночного хозяйства – возрастание капитальной стоимости за счет прибыльного хозяйствования. Не афишируется, что единственным средством реального возрастания стоимости является производство, производительный труд. Проблемы "зарабатывания" денег на посредничестве, на так называемых трансакционных операциях привлекают значительно больше внимания по сравнению с проблемами развития производства.

Пренебрегая глубоким изучением отношений собственности, ее экономического содержания, *экономика* лишь констатирует, но не раскрывает корни социальных проблем. Уделяется внимание, например, безработице, но дается лишь описание ее форм, самых внешних причин, ее определяющих. При этом используются подходы и инструментарий, мало отличающиеся от применяемых относительно других факторов производства, проблем ценообразования, рыночного равновесия прочего. Не дается ответ на вопрос, почему в условиях современного производства, основанного на высокоразвитых, в том числе информационных технологиях, по-прежнему "рабочее население, производя накопление капитала, тем самым в возрастающих размерах производит средства, которые делают его относительно избыточным населением" [13, с. 645 – 646]. Вопрос был поставлен еще в позапрошлом веке.

Методологическое мышление экономиста с университетским образованием должно охватывать экономическое движение, как минимум, в трех пространствах: натуральном (производственном); стоимостном (рыночном); социальном (общественном). В конечном счете, эффективность хозяйственной деятельности как отдельного предпринимателя, так и общества в целом определяется тем, насколько полно учтена взаимосвязь этих аспектов экономического развития.

Основные маркетинговые параметры товара, которые проявляются на рынке, закладываются в производстве, поэтому успешность реализации *стоимости* продукта зависит от развития субъективных и объективных факторов в *производственной* сфере. В то же время хозяйственные решения, особенно стратегические, всегда затрагивают экономические интересы людей, то есть имеют *социальные* последствия. За

внешней стоимостной формой, которая весьма наглядно проявляется на рынках товаров, труда, капитала и других, важно видеть скрытые существенные обстоятельства экономического развития.

Это хорошо понимал Генри Форд, не имевший университетского экономического образования, но наделенный крупным талантом инженера-изобретателя, организатора производства, бизнесмена. В рамках капиталистической системы ему удалось преодолеть предрассудки заурядного капиталиста. В книге "Моя жизнь, мои достижения" изложена его философия успешной хозяйственной производственной деятельности. Во главу угла он ставил труд, производительный труд: "Хозяйственный принцип – это труд... Строгая социальная справедливость проистекает только из честного труда" [14, с. 16]. И далее: "Труд является в нашей жизни основным условием здоровья, самоуважения и счастья" [14, с. 101 – 102]. Вопреки обиходным представлениям о роли денег он утверждал: "Деньги, вообще, ничего не стоят, так как сами по себе не могут создавать ценности. ... Прибыль всегда должна идти за производством, а не предшествовать ему" [14, с. 39].

Г. Форд высоко ценил человеческий фактор, представляя предприятие не просто как систему машин, а как "рабочее общение людей" [14, с. 80]. Размышляя о творческой природе человека, он писал: "Нам нужны художники, которые владели бы искусством индустриальных отношений... Нам нужны люди, которые способны преобразовать бесформенную массу в здоровое, хорошо организованное целое в политическом, социальном, индустриальном и этическом отношениях" [14, с. 90]. Вопреки бытовавшей практике он первым стал на путь сокращения продолжительности рабочего дня и повышения заработной платы, ибо: "Понижение заработной платы самый легкий и в то же время самый отвратительный способ справиться с трудным положением, не говоря уже о его бесчеловечности" [14, с. 113]. Таким образом, видим пример фундаментального подхода к производственно-хозяйственной, экономической деятельности, глубокого понимания ее природы, выражающейся в тесной взаимосвязи собственно производственного, стоимостного и социального аспектов развития, в основе которого лежит труд.

Следует также отметить, что идеи Г. Форда выводят на очень важный принцип высшего образования – сочетание его фундаментальности и функциональности. На это указывают современные исследователи. В. С. Пономаренко среди главных принципов реализации миссии университета объединяет фундаментальное и специальное содержание образования в единый принцип и выделяет в качестве самостоятельного *действенный* принцип образования [1, с. 4]. Это очень важно, так как действенность образования должна проявляться не только после окончания вуза, но и в процессе учебы. Получаемые знания должны быть фунуциональными, а не зряшными, и студент должен понять это, чем раньше, тем лучше.

Широта взглядов, фундаментальность и функциональность знаний наделяет человека способностью принимать самостоятельные, плодотворные решения, ограждает от попыток манипулировать его сознанием, подчинения чужой воле.

Система университетского образования неотделима от общественных условий его реализации. Стимулы овладения экономическим знанием на высоком университетском уровне, продуктивность применения его на практике в значительной мере определяются состоянием общества и, в частности, экономики, что обуславливает потребность в этих знаниях. "Истинно образованный человек, как я его понимаю в современном смысле, найдет себе место тогда, когда в нем с его самостоятельными суждениями будут нуждаться или правительство, или промышленность, или, говоря вообще, образованное общество", – писал Д. И. Менделеев [5, с. 226 – 227]. Суждение – весьма актуальное в современных условиях неустоявшейся переходной экономики Украины. Отсюда – возрастание актуальности решения стоящей перед страной стратегической задачи: освоения инновационно-инвестиционной модели развития. Это не только потребует высокообразованных, творчески мыслящих специалистов, но и возродит сти-

мулы к расширению сферы университетского образования. Усиление фундаментальной составляющей образовательного процесса послужит, несомненно, действенным фактором повышения качества подготовки специалистов с университетским дипломом.

Литература. 1. Пономаренко В. С. Підготовка фахівців з вищою освітою для економіки знань // Управління розвитком. – 2006. – №2. – С. 3 – 6. 2. Пономаренко В. С. Економічний університет – концептуальні засади розвитку // Новий колегіум. – 2006. – №3. – С. 3 – 15. 3. Садовничий В. Традиції і сучасність // Вища школа. – 2003. – №3. – С. 81 – 83. 4. Булгаков С. Н. Под знаменем университета // Социальная экономика. – 2004. – №3. 5. Менделеев Д. И. Заветные мысли: Полное издание (впервые после 1905 г.). – М.: Мысль, 1995. – 414 с. 6. Ушинский К. Д. Избранные педагогические сочинения. Т. 1 – 2. / Под ред. А. И. Пискунова (отв. ред.). – М.: "Педагогика", 1974. – 584 с. 7. Омар Хайям. Рубайат. / Пер. с перс. Г. Плисецкого. 2-е изд. – М.: Гл. ред. вост. лит. изд. "Наука", 1975. – 288 с. 8. Маркс К. Избранные сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. – В 9-ти т. Т. 9. – М.: Политиздат, 1987. – 1084 с. 9. Развитие метода политической экономии / Под общ. ред. А. К. Покрыгана. – М.: Экономика, 1986. – 270 с. 10. Леонтьев В. Экономические эссе. Пер. с англ. – М.: Политиздат, 1990. – 416 с. 11. Григорян Г. М. Политическая экономия: принципы обновления и развития: Учеб. пособие / Под ред. акад. Н. А. Сирошгана. – Харьков: Изд. ХГЭУ, 2000. – 388 с. 12. Макконнелл К. Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика. Т. 1. / К. Р. Макконнелл, С. Л. Брю. – М.: Республика, 1992. – 400 с. 13. Маркс К. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. – 2-е изд. Т. 23, 14. Форд Г. Моя жизнь, мои достижения. – М.: Финансы и статистика, 1989. – 208 с.

*Стаття надійшла до редакції
11.01.2007р.*

УДК 343.35:330

**Попова С. М.
Шведенко М. О.**

ОСОБЛИВОСТІ ЕКОНОМІЧНОЇ ЗЛОЧИННОСТІ В СУЧАСНІЙ ЕКОНОМІЦІ

This article is an attempt to determine the main reasons, which are making the economical crimes of. Survey has been provided as to the influence of economical crimes on situation of Ukraine. There were offered some methods to detect economical crimes in Ukraine.

З економічною безпекою як складовою національної безпеки пов'язуються системні трансформації у сфері економічної злочинності. Стан економіки, його підйом чи спад має безпосередній вплив на стан безпеки. Тобто, будь-які економічні відносини, у тому числі й ринкові, зумовлюють злочинність та впливають на безпеку суспільства.

Захищеність відносин в економіці визначає рівень добробуту людини, суспільства та формує при цьому основи обороноздатності держави. Економічний чинник як важлива складова безпеки здійснює визначальний вплив на стан економіки в цілому, тому тема даної статті є актуальною.

Злочинність у сфері економіки вимагає вивчення її особливостей, детермінуючих факторів та шляхів їх попередження.

Цєю проблемою займалися вітчизняні вчені-юристи: В. В. Тацій, В. В. Сташис, О. М. Бандурка, О. М. Джужа, інші видатні юристи.

Метою даної статті є аналіз сучасного стану економічної злочинності, виявлення особливостей й основних причин такої діяльності.

Економічне правопорушення — це форма прояву економічної небезпеки, що є наслідком дій або бездіяльності; правопорушення встановлюються порядком поведінки, закріпленого нормами права, які обертаються економічними втратами для держави, юридичних та фізичних осіб [1].

Економічне правопорушення залежно від ступеня наслідків можна класифікувати як адміністративні правопорушення і як злочини кримінального порядку.

Стаття 11 Кримінального Кодексу України дає правове поняття злочину: "Злочином є суспільно небезпечне винне діяння (дія або бездіяльність)" вчинене суб'єктом злочину.

Не є злочином дія або бездіяльність, яка хоча формально й містить ознаки будь-якого діяння, передбаченого цим Кодексом, але через малозначність не становить суспільної небезпеки, тобто не заподіяла і не могла заподіяти істотної шкоди фізичній чи юридичній особі, суспільству або державі".

До злочинів у сфері економічної діяльності можна віднести: фіктивне підприємництво; здійснення підприємницької діяльності без ліцензії; незаконне відкриття або використання за межами України валютних рахунків; легалізація (відмивання) грошових коштів та іншого майна, здобутих злочинним шляхом; ухилення від сплати податків, зборів, інших обов'язкових платежів; фіктивне банкрутство; доведення до банкрутства; приховування стійкої фінансової неспроможності; незаконні дії у разі банкрутства; шахрайство з фінансовими ресурсами; порушення порядку випуску (емісії) та обігу цінних паперів; виготовлення, збут та використання підроблених недержавних цінних паперів; обман покупців та замовників; фальсифікація засобів вимірювання; випуск або реалізація недоброякісної продукції; незаконна приватизація державного, комунального майна; незаконні дії щодо приватизаційних паперів; службове підроблення; одержання хабара; давання хабара; провокація хабара. Сам злочинний акт, вписуючись у процес реалізації егоїстичних економічних інтересів, стає елементом системи економічних відносин. Відмінна риса економічних злочинів полягає в тому, що вони скоюються спеціально суб'єктом — посадовими і матеріально відповідальними особами, а не сторонніми для об'єкта керування людьми, включеними в систему економічних відносин, на які вони зазіхають [2].

Економічну злочинність варто розглядати як сукупність корисливих злочинів, вчинених у сфері економіки посадовими й іншими особами в процесі їхньої професійної діяльності, особами, що зазіхають на власність і інші інтереси споживачів, партнерів, кредиторів, конкурентів і держави, а також на процес керування економічною діяльністю різних ланок господарства.

Економічна злочинність — це складна сукупність декількох десятків складів злочинів, передбачених кримінальним законом.

До числа економічної злочинності, яка характеризується низкою особливостей якісного характеру, можна віднести:

підвищення рівня організованості злочинних угруповань, посилення їхнього тиску на суспільство, що супроводжується поширенням корупції;

посилення зовнішньоекономічного, міжнаціонального і міжрегіонального характеру злочинної діяльності.

Злочини в сфері економічної діяльності обумовлені складним причинно-наслідковим комплексом. Цей комплекс може бути представлений системою детермінантів різного рівня, що визначають народження, розвиток і відмирання причин, умов і обставин здійснення економічних злочинів. Вивчення причинного комплексу необхідне для пошуку найбільш ефективних шляхів і засобів усунення криміногенних факторів, для розробки кримінологічних прогнозів.

Причини злочинності взагалі розуміються кримінологією як система негативних для відповідної суспільно-економічної формації соціальних явищ, що детермінують злочинність як свій наслідок. Економічна злочинність і її детермінанти в Україні піддавалися змінам і в основі свого минулого залежні від місяця (підпорядкованості) і ролі законів економіки в ієрархії управління економікою в державі.

Особливість злочинця розуміється кримінологією як "сукупність інтегрованих у ній соціально значимих негативних властивостей, що утворилися в процесі різноманітних і систематичних взаємодій з іншими людьми". Вона формується під впливом цілої гами суспільних відносин — правових, економічних, політичних, моральних, психологічних і ін. На особистість злочинця в сфері економіки основний, вирішальний вплив здійснюють правові, економічні відносини, і насамперед відносини власності, розподілу, споживання, управління й ін. [2].

Статистика свідчить про те, що податкові злочини здійснюються переважно особами, що мають більш високий інтелектуальний рівень. Така тенденція зберігається і сьогодні.

Аналізуючи особистість злочинця зі сфери економічної діяльності, неодмінно варто враховувати фактор духовного розвитку цієї особистості, мотиви, інтереси, потреби. За всіма цими параметрами, як правило, виявляються істотні розходження між злочинцями із загальнокримінального й економічного середовища. Справа в тому, що значна частина осіб другої групи потрапляє на злочинний шлях саме під впливом порочних потреб і інтересів. Відповідним чином формуються нахили, звички, пошук і здобуття засобів для їхнього задоволення.

Для злочинців зі сфери економічної діяльності властива відома орієнтація на дороги, престижні форми і предмети споживання. Вирішальне значення при цьому має розмір коштів, отриманих у результаті злочинних дій.

До числа мотивів злочинного поведіння варто віднести і необхідність нагромадження засобів для маскування своєї злочинної діяльності шляхом підкупу корумпованих посадових осіб, давання хабарів. Цей мотив став відігравати особливу роль останнім часом у зв'язку з лібералізацією економіки, відсутністю системи нормативних актів щодо регулювання окремих господарських відносин; утратою контролюючим апаратом своїх можливостей і ослабленням соціального контролю.

Аналіз сучасного стану злочинності у сфері економічної діяльності, системи детермінантів і характерних рис особистості злочинця свідчить про те, що в оцінюваній перспективі криміногенна обстановка буде характеризуватися удосконаленням злочинної діяльності, зростанням консолідації злочинних груп і формувань, рівня їхньої організованості.

Високий рівень організації й особливо зв'язок злочинних угруповань чи співтовариств (їхніх лідерів) з окремими представниками владних структур і правоохоронних органів соціального контролю. Створені в такий спосіб злочинні організації будуть прагнути легалізувати свою діяльність, надати їй максимально можливий відкритий характер. Вони будуть спеціально створювати цілком офіційні комерційні структури, використовуючи їх для "відмивання" грошей, здобутих злочинним шляхом. Це відноситься насамперед до приватизованих підприємств торгівлі, комерційних банків і особливо до фірм, причетних до обміну та продажу нерухомості.

Посилення матеріальних основ організованої злочинності є в деякій мірі умовою подальшого розвитку злочинності як соціально-правового явища. Окремі ланки економіки вже зараз розвиваються самі по собі так, що є матеріальною передумовою посилення криміногенних сил (виробництво та збут легкових автомобілів, виробництво спиртних напоїв).

Корупція як спосіб незаконного збагачення є живильним середовищем економічної злочинності. Відповідно до ст. 1 Закону України "Про боротьбу з корупцією" під корупцією розуміється діяльність осіб, уповноважених на виконання функцій держави, спрямована на протиправне використання наданих їм повноважень для одержання матеріальних благ, послуг, пільг або інших переваг.

Лише за офіційними даними МВС України, у її загальній структурі кожен другий виявлений злочин належить до сфери службової діяльності, а кожен десятий з останніх — одержання хабара посадовою особою [3]. На хабарництво припадає близько 6% злочинів у сфері економічної діяльності. Втім соціологічні опитування підприємців свідчать, що якнайменше 90% з них протягом року були змушені давати хабарі. Організовані злочинні угруповання виділяють на підкуп для встановлення і підт-

римки корупційних зв'язків до 50% своїх доходів від незаконної діяльності.

Економічна злочинність скоюється в процесі професійної діяльності управлінців — ділової еліти суспільства, їй притаманний висококваліфікований характер, складність, багатоепізодичність схем скоєння, їх перманентно варіативний, прихований, латентний характер прояву, використання ефективних засобів нейтралізації правового контролю тощо. Як правило, сучасній економічній злочинності притаманний організований характер. За цих умов застосування до сучасної економічної злочинності технологій протидії, які притаманні традиційним формам боротьби, малоефективне [4].

Метою злочинів є одержання вигоди в результаті присвоєння економічних ресурсів із порушенням принципу еквівалентності. Дана ознака є обов'язковою. При цьому злочин може бути вчинено з метою одержання особистої вигоди, або вигоди в інтересах третіх осіб чи організацій. Злочин здійснюється у процесі професійної діяльності. Ця ознака є визначальною при виробленні дефініції економічної злочинності. Пов'язаність із договірними зобов'язаннями, що виникають у суб'єктів між собою чи державою, і які характерні для сфери виробництва, переробки, придбання, розподілу й обміну матеріальних благ, послуг.

Колективність жертв. Ця ознака зумовлена тим, що суб'єктом посягання злочинів є економіка в цілому, окремі її сектори, приватнопідприємницька діяльність чи окремі групи громадян.

Анонімність жертв. Дана ознака вказує на те, що для цих злочинів характерною ознакою є велика відстань між жертвою і злочинцем. При вчиненні економічного злочину процес віктимізації відбувається на початку економічних взаємовідносин і прихований від самої жертви. Наявність двох суб'єктів — юридичної особи (злочинність корпорації) і фізичної особи (злочинність за видом діяльності), яка діє від імені і в інтересах підприємства. Юридична особа є суб'єктом злочину лише в тих країнах, де законодавством передбачена кримінальна відповідальність юридичних осіб (США, Франція). Істотний збиток, заподіяний економічним інтересам держави, окремим підприємствам і громадянам. Множинний характер. Перерозподіл матеріальних благ як наслідок економічних злочинів. Системний характер [5].

Ознаки економічної злочинності, за оцінками фахівців, здебільшого є латентними [5]. Як це зазначає В. Тацій, спостерігається розбіжність у відомостях про їх кількість, між загальними статистичними даними, вибірковими науковими даними та даними судової статистики. Постала необхідність у розробці ефективної методики визначення латентної економічної злочинності, а також єдиної загальнодержавної системи обліку відповідних злочинів з урахуванням окремих видів (відповідно до норм КК України) та галузей, де вони вчиняються [5], що дозволить розробити заходи для більш ефективної профілактики.

За даними МВС України, у сфері економіки у 2004 р. виявлено 44,2 тис. злочинів, що на 2,2% більше, ніж у 2003 р. [3]. Із загальної кількості злочини у сфері службової діяльності складають 16,6 тис. (37,5%), у тому числі зловживання владою або службовим становищем — 5,9 тис.; злочини проти власності — 16,2 тис. (36,6%), у тому числі привласнення або розтрата майна — 7,4 тис.; злочини у сфері господарської діяльності — 8,6 тис. (19,5%).

Причиною злочинів також може бути і необережність як наслідок злочинної самовпевненості або злочинної недбалості. Окрім цього економічні правопорушення можуть бути також наслідком недостатньої кваліфікації, досвіду господарчої діяльності. Тому більшість правопорушників чи злочинців у сфері управління господарчою діяльністю з метою полегшення власної долі намагаються довести, що скоєне правопорушення або злочин не має умислу, злочинної недбалості і самовпевненості, а є наслідком недостатньої кваліфікації [1].

Боротьба зі злочинністю передбачає застосування репресивних заходів з боку держави із залученням спеціальних озброєних підрозділів відповідно до норм КК України і КПУ України [6].

Системотворюючим фактором тіньового бізнесу є цілеспрямована діяльність на отримання прибутку будь-яким шляхом, прихованого від офіційної влади [6]. 83% керівників і підприємців і 60% службовців відносять себе до середнього класу. Як людський фактор економіки вони беруть участь у здійсненні всіх основних функцій щодо відтворення цього суспільного інституту. В окремої частини господарників і службовців виникає спокуса змінити або зміцнити свій соціальний статус за рахунок використання прихованих практик. За даними Департаменту інформаційних технологій МВС України в 2003 році лише у сфері службової діяльності виявлено 18,1 тис. злочинів, у тому числі 37,6% — зловживання владою або службовим становищем, 8% — перевищення влади або службових повноважень, 16,4% — хабарництво. Окрім того, у сфері приватизації виявлено 3,6 тис. злочинів, зовнішньоекономічної діяльності — 1,9 тис., у банківській сфері — 3,1 тис., паливно-енергетичному комплексі — 3,9 тис., бюджетній сфері — 8,9 тис. Усього у 2003 р. було виявлено так званих "білокомірцевих" злочинів 43,2 тис.

Аналіз понятійного апарату, який відображає протидію держави і суспільства злочинності, дозволяє розглядати як один із її напрямів профілактичної діяльності державних установ і громадських формувань.

Профілактика злочинності включає два основних напрями: загально-соціальну профілактику і роботу спеціалістів з індивідами, схильними до правопорушень.

Загальносоціальна профілактика злочинності передбачає створення умов, за яких злочинність стабілізується або скорочується. До таких умов належать підвищення життєвого рівня населення і створення соціально-економічної основи для стабільного політичного і державного устрою суспільства [6].

У Кримінальному кодексі України використовується поняття "запобігання злочинам" (ст. 1) [7].

Закріплення в Конституції України (ст. 41) трьох форм власності (державної, комунальної і приватної) призвело до зміщення ролі держави в економічних відносинах між різними суб'єктами. В умовах розвитку ринкових відносин (основою яких є прибуток як головна мета економічної діяльності) в якісно новій площині постала проблема економічної безпеки держави, особливо створення механізму її забезпечення.

Слід зазначити, що Кримінальний кодекс (КК) України 2001 р. вмістив 51 статтю, у якій передбачена відповідальність за злочин у сфері економічних відносин. Це, зокрема, розділ VI та VII КК України "Злочини проти власності" і "Злочини у сфері господарської діяльності", а також норми статей, які передбачають відповідальність за контрабанду (ст. 201), порушення порядку зайняття господарською та банківською діяльністю (ст. 202), заняття забороненими видами господарської діяльності (ст. 203), незаконне виготовлення, зберігання, збут або транспортування з метою збуту піддакцизних товарів (ст. 204), фіктивне підприємництво (ст. 205), легалізація (відмивання) грошових коштів та іншого майна, здобутих злочинним шляхом (ст. 209), ухилення від сплати податків, зборів, інших обов'язкових платежів (ст. 212), порушення антимонопольного законодавства (ст. 230), незаконну приватизацію державного, комунального майна (ст. 233) тощо. В. Тацій зазначає, що специфікою названих злочинів є те, що вони значною мірою корисливо вмотивовані та вчиняються особами, які виконують певні функції у сфері виробництва та послуг, або особами, які координують чи контролюють цю сферу діяльності.

Як зазначає Президент України: потрібна чітка координація зусиль органів державної влади і управління, правоохоронних і контролюючих органів щодо створення сприятливого бізнес-клімату та "рівних правил гри" для всіх прибутково орієнтованих суб'єктів ринкових відносин [3].

За оцінками фахівців, в Україні, як і в інших країнах СНД, нині фактично склалися дві економіки: легальна (контролюється державою) та нелегальна (тіньова) [3].

Тіньова економіка розуміється як сукупність неконтрольованих і нерегульованих законних протиправних видів економічної діяльності [1].

Незаконна, умисно прихована від державних органів економічна діяльність спрямовується на одержання прибутку шляхом вчинення злочинів чи сприяння їм.

Тіньова економіка як соціальне явище виросла та розвивалася в умовах наявності прогалин у законодавстві, в економіці і фінансово-кредитній сфері, за обставин зростання фінансових можливостей криміналітету, зрощування корумпованих представників різних влад, державного апарату і злочинного світу, маючи єдину мету – надмірне збагачення та одержання влади.

Важливим фактором зниження криміногенного впливу організованої економічної злочинності є з'ясування причин та нейтралізація умов, що сприяють здійсненню конкретних протиправних діянь. Потрібно законодавчо врегулювати проведення обов'язкових кримінологічних експертиз проектів законодавчих та інших нормативно-правових актів з питань фінансової, банківської та господарської діяльності. Метою таких досліджень є виявлення та усунення недоліку правового регулювання, що уможливлуватимуть подальшу криміналізацію окремих галузей економіки.

Усебічний комплексний аналіз наявних матеріалів дає підстави виділити найпоширеніші його форми і види, зокрема ухилення від сплати податків, порушення правил підприємницької діяльності, приватизації, фіктивне підприємництво та фіктивне банкрутство підприємств, їх штучна збитковість, злочини у сфері виробництва, реалізації та обігу спирту, алкогольних напоїв та тютюнових виробів, бюджетні кошти, реалізація конфіскованих та безгосподарних товарів, легалізація (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом тощо. При цьому зазначимо, що підвищена кримінологічність характерна для деяких галузей господарства, зокрема для видобувної, вугільної промисловості та енергетичної сфери, торгівлі тощо [8].

Така ситуація вкрай негативно впливає на соціально-економічний стан країни. На створення сприятливих умов для розвитку її економіки, забезпечення прав і свобод громадян, що потребує реалізації комплексних скоординованих політико-правових та соціально-економічних заходів, спрямованих на подолання злочинності в економіці.

Економічні відносини визначають рівень організованої злочинності, яка наносить все більш відчутні політичні, економічні й моральні збитки нашому суспільству, гальмує і дискредитує сучасні реформаторські та стабілізаційні процеси, дезорганізує діяльність державних інститутів. Відомо, що злочинність як кримінально-правове явище традиційно знаходиться у сфері діяльності правоохоронних органів, які забезпечують внутрішню безпеку [5].

Для більш ефективної роботи з профілактики економічної злочинності необхідно на державному рівні розробити систему обліку зазначених злочинів з урахуванням окремих видів (згідно з КК України) та галузей народного господарства. Це, у свою чергу, дозволить спрямувати зусилля суб'єктів законодавчої ініціативи на розробку законопроектів відповідно до об'єкта та предмета регулювання, тобто з чітким механізмом правового регулювання криміногенних обставин з метою їх локалізації і недопущення можливостей вчинення правопорушень.

На думку автора, необхідно створити:

1) низку законів, які більш деталізовано врегулювали б відносини стосовно захисту підприємців щодо контролю з боку держави;

2) забезпечити підтримку приватних підприємств, при цьому прагнучи до того, щоб економічна злочинність стала економічно не вигідною. Для цього повинен функціонувати державний нагляд за економічними структурами, особливо тими, які мають зовнішні економічні зв'язки;

3) зважаючи на те, що в більшості злочинну діяльність у підприємницьких (економічних) правовідносинах здійснюють державні службовці, депутати та інші посадові особи, необхідно внести зміни до законів ("Про державних службовців", "Про статус народних депутатів України", "Про прокуратуру"), які б обмежили їх недоторканність, систематизували їх права та обов'язки більш детально;

4) з метою зняття соціальної напруги у суспільстві, необхідно упорядкувати на законодавчому рівні для усіх категорій

державних службовців, депутатів усіх рівнів, розміри заробітної плати, пенсії відповідно до реальних ринкових цін;

5) закон України "Про боротьбу з корупцією" повинен бути більш детально пояснений: що до корупції належить (реально на сьогодні правоохоронні органи прагнуть все підвести під корупцію), які дії державних службовців підпадають під дію даного закону, який порядок притягнення до відповідальності.

Все це призводить до необхідності підвищення кваліфікації кадрів МВС, СБУ та проведення правових і судових реформ. Такі заходи необхідно реалізувати з метою виявлення реальної плідної роботи ВРУ та органів місцевого самоврядування.

Література: 1. Озерський І. В. Економічні правопорушення і форми відповідальності // Економіка, фінанси і право. – 2005. – №2. – С. 28 – 33. 2. Озерський І. В. Економічна злочинність (поняттєво-правовий та психологічний аналіз) // Економіка, фінанси і право. – 2004. – №11. – С. 22 – 27. 3. Джу́жа О. Криміналізація економіки України: сучасний стан, тенденції, напрями протидії // Право України. – 2005. – №12. – С. 35 – 40. 4. Предборський В. Сучасні засоби управління як фактор підвищення ефективності боротьби з економічною злочинністю // Підприємництво, господарство і право. – 2004. – №10. – С. 51 – 55. 5. Нікітін Ю. В. Криміногенні впливи на економічну безпеку як складову національної безпеки держави та їх попередження // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – №3. – С. 130 – 136. 6. Коваленко В. Загальносоціальні умови профілактики злочинів в економічній сфері // Право України. – 2004. – №8. – С. 12 – 18. 7. Кримінальний Кодекс України // Відомості Верховної Ради. – 2001. – №25. – С. 26. – С. 131. 8. Коваленко В. В. Щодо злочинності в галузі економіки та її подолання // Митна справа. – 2004. – №5. – С. 34 – 38.

*Стаття надійшла до редакції
20.12.2006 р.*

УДК 330.3(477)

Піддубна Л. І.

ПРОСТОРОВО-ТЕМПОРАЛЬНИЙ РАКУРС ПРОБЛЕМИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

The disaggregation of the space of readiness of economic system of Ukraine by the criteria of topical character, optimality and domination was done on the basis of the use of space and temporal methodology of research. The problems of its transition to the new level of competitiveness, which are connected with space and temporal coordinates of development, were defined.

Сучасні світогосподарські процеси та тенденції зумовлюють потребу у використанні нових методів та інструментарію дослідження проблем підвищення конкурентоспроможності економічних систем. Методологічна обмеженість і низька працездатність суб'єктно-біхевіористичної експлікації конкурентоспроможності, як і її "поелементної" аксіоматики, стають очевидними. Виникає потреба у розширенні горизонту дослідження, в якому предметом аналізу теорії конкурентоспроможності є не статичні й замкнуті ринкові структури, а закономірності їх функціонування – існування у просторі – часі як організаційних систем.

Метою даної статті є спроба розширити методологію дослідження проблеми конкурентоспроможності української економіки, використовуючи просторово-темпоральний аналіз та такі поняття, як "актуальний час", "актуальний простір" та "простір готовності системи".

Аналіз стану функціонування економічної системи та рівня її конкурентоспроможності у просторі-часі на перший погляд видається тавтологічним, бо будь-яке функціонування на філософському рівні його розуміння – це процес змін, який протікає у просторі та в часі [1, с.15]. Однак "простір" і "час", як свідчать сучасні дослідження [2 – 3], можуть виступати і як відносно самостійні чинники, які визначають історичні просторово-темпоральні конфігурації розвитку економічних систем та рівні їх конкурентоспроможності. У цій площині просторово-темпоральний аналіз відкриває додаткові можливості для поглибленого дослідження проблем підвищення конкурентоспроможності економічних систем.

Не дивлячись на високий рівень актуальності, просторово-темпоральний аналіз залишається "вузьким місцем" сучасної методології дослідження проблем конкурентоспроможності. В економічній літературі розробка та формалізація поняттєвого апарату просторово-темпорального аналізу ґрунтується, переважно, на використанні положень теорії систем. І хоча цей підхід є достатньо продуктивним, але він не враховує гносеологічного сенсу економічного простору й часу, який є необхідною передумовою сприйняття цих параметрів суб'єктами розвитку [2, с.72].

Причини, згідно з якими параметри простору й часу із "звичайних" перетворилися в "актуальні" для економічного розвитку України, розкриває концепція "виклики – відповіді" А. Тойнбі [4]. Згідно з нею будь-яка соціально-економічна система може відчувати "виклики" або "збурення", що вимагають додаткових зусиль для "відповідей" на нові умови й загрози для її існування. "Виклики", за А. Тойнбі, виникають у результаті взаємодії системи із зовнішнім її середовищем відіграють прогресивну роль, бо через адекватні "відповіді" система піднімається на більш високий рівень організації та функціонування. "Відсутність викликів, – зазначає А. Тойнбі, – означає відсутність стимулів до зростання й розвитку" [4, с.120].

Просторово-темпоральний аналіз ґрунтується на міждисциплінарному підході, в якому виявляється особливий сенс простору і часу та їх актуалізація кризь такі поняття, як: "актуальний час", "актуальний простір", "простір готовності" тощо. Методологія формування асоціативного ряду понять "простір" і "час" та їх "актуалізація" беруть свій початок у працях основоположника російської школи вікової психології Л. С. Виготського [5].

При вирішенні практичних питань виховання й навчання дитини він розмежував актуальний рівень розвитку і зону (сферу) ближчого розвитку. Під *актуальним (реальним) рівнем* розвитку Л. С. Виготський розумів завершений цикл (процес, зону) навчання, у якому вже реалізовані можливості (спроможності) дитини. Разом з тим існують спроможності (психологічні, емоційні, інтелектуальні тощо), які можуть бути реалізовані за допомогою зовнішнього впливу (дії викладача, вихователя, спілкування з іншими дітьми тощо). Готовність особистості перейти від одного стану (того, що вже вміє) до іншого (того, чого ще не вміє) із зовнішньою допомогою, Л. С. Виготський визначав як *зону ближчого розвитку*. Тільки в межах цієї зони, вважав він, перехід до іншого стану дитини може бути високоефективним, а за її межами – малоефективним і може призвести навіть до негативних наслідків та до психологічного опору [5, с. 246 – 254].

Сучасні дослідження і, зокрема авторів [6 – 7], дають підстави стверджувати, що простір готовності та актуальний рівень розвитку існують не тільки в кожній окремій особистості, а й у будь-якого господарюючого суб'єкта (економічної системи). Використовуючи цей методологічний підхід, простір рівня конкурентоспроможності економічної системи може бути представлено у вигляді схеми, яка наведена на рис. 1.

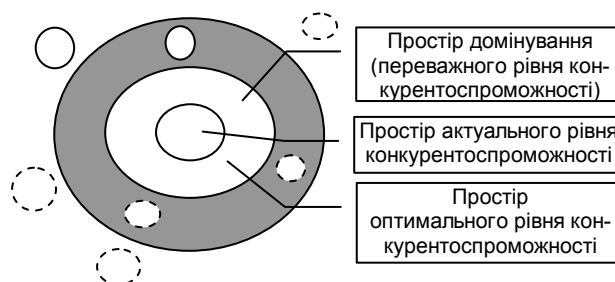


Рис. 1. Дезагрегація простору готовності економічної системи

Представлений у вигляді кола (рис. 1) простір рівня конкурентоспроможності системи містить такі елементи.

1. *Простір актуальною рівня готовності* системи до взаємодії з іншими системами, у межах якого конкурентоспроможність системи виключає існування для неї "актуального часу", оскільки параметри її функціонування відповідають стандартам надсистеми.

2. *Простір оптимального рівня готовності*, який відображає адекватність станів системи та зовнішнього середовища, а підтримка рівня конкурентоспроможності системи в межах даного простору вимагає напруження всіх внутрішніх сил і постійного пошуку нових джерел.

3. *Простір домінування*, в межах якого дія зовнішніх чинників впливу на систему є більш слабкою, ніж дія внутрішніх чинників, а "абсорбція" позитивних чинників відбувається швидко й без суттєвих зусиль. У межах даного простору механізмом підвищення рівня конкурентоспроможності виступає саморегуляція (самоорганізація) системи.

У межах кожного із підпросторів готовності (рис.1) функціональний стан системи економічного розвитку визначається поняттям "радіус області адекватності". Сенс цього поняття полягає в тому, що стан економічної системи розглядається в просторі її готовності до взаємодії із зовнішнім середовищем та до змін, які виводять систему на адекватний вимогам останнього рівень функціонування та конкурентоспроможності. Радіус області адекватності визначається чинниками внутрішнього характеру і, насамперед, ресурсного походження і виступає як критерій (актуальності, оптимальності або домінування) оцінки відповідності суттєвих властивостей системи зовнішнім умовам її функціонування.

Для простору актуального рівня готовності критерій актуальності як радіус області адекватності стану системи стандартам надсистеми, визначається як

$$K_{\text{акт}}(\forall i)(y_i^j \in \delta \mid \delta_i \rightarrow y_i^{\text{доп}}, i = 1, \dots, n). \quad (1)$$

Згідно з формулою (1), j-та економічна система вважається актуально готовою за рівнем конкурентоспроможності, якщо значення усіх i-м окремих показників y_i^j функціонування

системи належать області адекватності δ , а радіус області адекватності відповідає допустимим значенням усіх окремих показників.

Завдання розвитку економічної системи в межах простору актуального рівня готовності полягає в підтримці динамічної адекватності її стану змінам зовнішнього середовища. Підтримка відповідності може бути як усвідомленою, так і неусвідомленою, що висуває на перший план значущість людського чинника у розвитку системи. Отже, чим меншим є радіус адекватності (внутрішнє коло), тим меншим є рівень готовності суб'єкта системи економічного розвитку до взаємодії у зовнішньому просторі. За межами цього кола суб'єкт взагалі не готовий до адекватної поведінки у зовнішньому середовищі: стандарти останнього є незначущими або взагалі незрозумілими для суб'єкта.

Виявлення актуального рівня готовності суб'єкта економічного розвитку і, передусім, верхньої межі простору готовності є одним із найважливіших завдань топ-менеджменту будь-якої організаційної системи. Значущість граничного рівня готовності визначається тим, що при виході за коло простору актуального рівня готовності, результат дій суб'єкта може бути прямо протилежним – опір, розчарування і навіть погіршення поточного стану системи.

Критерій оптимального рівня готовності визначається згідно з правилом:

$$K^{opt}(\exists i)(y_i^j \in \delta | \delta_i \rightarrow \delta_i^{opt}). \quad (2)$$

Згідно з формулою (2), економічна система вважається оптимальною за і-м показником стану, якщо існує хоча б один окремих показник стану y_i^j , значення якого належить області адекватності δ , а радіус області адекватності за цим показником є оптимальним (у вигляді $\delta^{opt} = 0$), тобто у плані відповідності показників стану системи еталонним (ідеальним) значенням.

Як і в попередньому випадку стан системи економічного розвитку також може бути усвідомленим і неусвідомленим, але в межах саме оптимального простору готовності може відбуватися прискорений та ефективний розвиток системи, причому як за рахунок внутрішніх ресурсів, так і за рахунок додаткової енергії із зовнішнього простору. Режим функціонування системи в просторі оптимальності надає великі можливості, однак вимагає напруження всіх сил та постійного пошуку нового. Ігнорування цих вимог спричиняє наступ зони насичення, за межами якої ефективність внутрішніх зусиль починає знижуватися. Критерій домінування у просторі готовності економічної системи визначається за правилом:

$$K^{dom}(\forall i)(y_i^j \in \delta | \delta_i \rightarrow \delta_i^{opt}). \quad (3)$$

Згідно з правилом формули (3) j-та система вважається домінуючою за рівнем конкурентоспроможності, якщо всі значення окремих показників стану системи y_i^j належать області адекватності δ , а радіус області адекватності є оптимальним за всіма показниками.

Графічна ілюстрація критеріїв актуальності, оптимальності та домінування наведена на рис. 2, в якому за властивостями Y_1 і Y_2 порівнюються конкурентоспроможності п'яти систем $\{y^1, y^2, y^3, y^4, y^5\}$, які мають допустимі області адекватності значень $\{y_i^j, y_i^k\}, i=1,2$, у яких оптимальними значеннями є відповідно $y_1^{opt} = y_2^{opt}$.

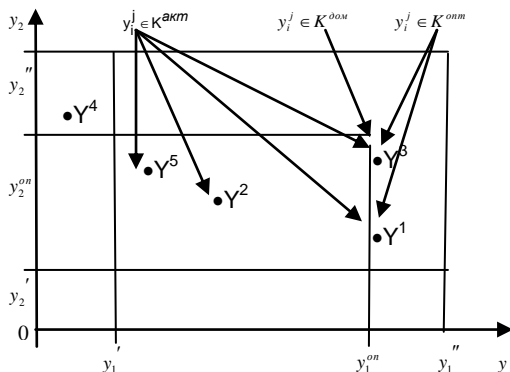


Рис. 2. Оцінка конкурентоспроможності економічних систем за критеріями адекватності (актуальності, оптимальності та домінування)

Рис. 2 ілюструє ситуацію, коли системи 1, 2, 3, 5 є адекватними (актуальними) за властивостями Y_1 і Y_2 , а системи 1 і 3 є оптимальними за властивістю Y_1 . Система 3 є домінуючою, незважаючи на те, що має місце співвідношення $Y_2^4 > Y_2^3$, оскільки система 4 взагалі не є конкурентоспроможною порівняно з іншими системами.

Просторово-темпоральний аналіз дозволяє виявити не тільки просторовий режим формування конкурентоспроможності економічної системи, а й ті проблемні ситуації, які пов'язані з темпоральним переходом до нового рівня конкурентоспроможності (рис. 3).

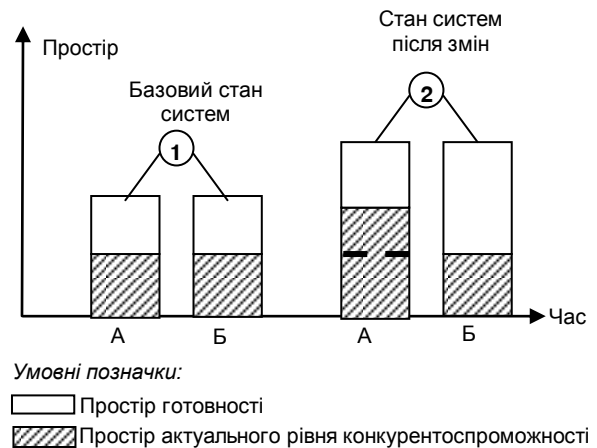


Рис. 3. Різниця ефектів розширення простору готовності систем

Наведені на рис. 3 економічні системи А і Б на початковому етапі мають однаковий актуальний рівень конкурентоспроможності та простір готовності. На другому етапі розвитку в кожній із систем відбулося розширення верхньої межі простору готовності. Але якщо в системі А це розширення відбувається за рахунок реального зростання актуального рівня конкурентоспроможності, то відносно системи Б можна говорити лише про зростання його потенційних можливостей, які виявилися так і нереалізованими у "звичайному" часі.

Зміна станів економічних систем А і Б у просторі-часі та актуального рівня їх конкурентоспроможності вказує на різний ступінь готовності до динамічного розвитку, до сприйняття вимог середовища розвитку та до адекватної економічної поведінки суб'єктів розвитку.

Граничним варіантом адекватності є ситуація, коли нові методи господарювання та моделі економічної поведінки повністю відповідають стану готовності суб'єкта господарської діяльності і ця відповідність зумовлює перехід до нового актуального рівня конкурентоспроможності. І навпаки, якщо відповідності між новими умовами господарювання і станом готовності суб'єкта не існує, а критерії простору готовності розмиті або не взаємопов'язані на різних рівнях, то це свідчить про наявність розривів (різну щільність) у просторі готовності суб'єкта розвитку. За таких умов зусилля останнього до здійснення перетворень виявляються або надмірними, або некомплексними, а управлінські рішення в процесах перетворення будуть неадекватними ситуації та супроводжуватимуться внутрішніми конфліктами, напругою в системі, а нерідко – і "зсувом" ролі в ній окремих елементів.

В умовах української економіки проблема простору готовності до переходу на якісно новий рівень конкурентоспроможності набуває особливого значення. Економіка України відчуває на собі не тільки "виклик" часу, актуалізований з моменту набуття країною незалежності, а й виклик "простору" і, передусім, у структурному його аспекті, – у площині готовності секторів вітчизняної економіки до змагання з відповідними секторами економічних систем інших країн.

Поширена думка, згідно з якою головною вадою "простору готовності" економіки України є успадкована нею "важка" галузева структура, яка нібито не відповідає потребам соціально-економічного розвитку України [8, с. 133], на погляд автора, не зовсім адекватно відображає ситуацію. Економічна система України зазнає "просторової" проблеми внаслідок комплексних причин – як зовнішніх, так і внутрішніх. Головною серед зовнішніх причин є якісні зміни в розвитку міжнародного поділу праці і, передусім, ті, які пов'язані з поступовим "стягуванням" економічних систем Заходу в "надсистеми" – інтеграційні угруповання країн із замкнутими відтворювальними циклами. Ці "надсистеми", як зазначають окремі автори, вже сьогодні функціонують "у режимі самодостатності", а отже, зі "звуженим" інтересом до решти країн світу [9]. В результаті "традиційні" форми міжнародних зв'язків і відносин, які відомий російський історик В. Ключевський визначав як "спілкування", сьогодні все більше трансформуються у відносини "впливу" та "залежності" економічних систем. Якщо раніше на світових ринках українські підприємства вступали у взаємодію із самостійними економічними суб'єктами інших країн, то на початку XXI століття ця взаємодія виявляє себе в більш складній формі. Формування потужних інтеграційних угруповань у світі створює, як зазначає Є. В. Іноземцев, загрозу економічного та технологічного розколу світу [9, с. 31], і це висуває нові, додаткові вимоги для суб'єктів міжнародної економічної діяльності України та для її економіки в цілому.

Розмірковуючи про світ майбутнього, віце-президент Світового банку Ж. Ф. Рішар зазначає, що "в найближчі двадцять років дві потужні сили глибоко змінять світ, у якому ми живемо. Перша сила – це демографічний вибух. ... Друга сила – нова світова економіка, яка поруч із негативними явищами принесе ряд сприятливих можливостей" [10, с.156]. Ознаки нової світової економіки він пов'язує з:

- швидкістю міжнародного бізнесу (разом із Б. Гейтсом);
- подоланням державних кордонів міжнародним бізнесом;
- величезною наукоємністю, антиподом якої є відсталість;
- гіперконкурентністю міжнародного бізнесу, яка має передбачати 100-відсоткову надійність виживання [10, с.156 – 157].

Без володіння особливим науковим талантом можна визначити, які з країн світу стануть володарями сприятливих можливостей нової світової економіки, а які – негативних її явищ. У глибині душі виникає жах від усвідомлення того, що із цих "дарувань" нової світової економіки отримає сучасна Україна. Час для неї стискається і вже стає "гіперактуальним", а українська економіка все ще знаходиться в стані трансформації. Стратегічні проблеми економічного розвитку України необхідно вирішувати вже сьогодні, бо завтра буде пізно.

Адаптація до вимог "зовнішнього чинника" в Україні почалась шляхом радикальних перетворень колишньої економічної системи, загальним стрижнем яких став перехід "від плану до ринку". Але цей перехід породив низку причин внутрішнього характеру, наслідком яких стала консервація колишньої неефективної структури економіки із домінуванням у ній низькотехнологічних та сировинних "монстрів", які й сьогодні формують неадекватну світовим реаліям і "ненатуральну" структуру економіки. "Ненатуральність" економіки України полягає як у її "рваному" – із різною щільністю економічного простору країни, – так і в її "ненатуральній" структурі. За оцінкою фахівців приблизно третина економічного потенціалу країни, яка була створена у попередні десятиріччя, взагалі не може бути життєздатною, і приблизно така ж частка для досягнення світового рівня конкурентоспроможності вимагає надзвичайно дорогої модернізації. За цими ж оцінками вирішення структурних проблем в економіці України тільки в найближче десятиріччя потребує інвестицій на суму в десятки млрд. дол.

Не менш складною проблемою "простору готовності" економіки України є його недостатня "міцність" та джерела формування. Трансформаційні зміни в економіці України, набуваючи "революційного" характеру, спіралися не на поступове накопичення критичної маси економічних явищ і процесів і не відображали притаманних економіці рушійних її сил. Швидке впровадження в економіку нових ринкових форм господарювання, яке відбувалося в суперечності з наявними від-

носинами й традиціями, не тільки не породжувало ентузіазму серед населення в процесах реалізації, а й викликало його опір. Інакше кажучи, в процесі перетворення було приведено в рух не весь соціально-економічний простір суспільства, а лише його частину, що створювало розриви в його континуумі. Аналізуючи подібну ситуацію в Росії, В. Рязанов зазначає, що саме розрив між "верхами" і "низами", виявляється одним із найуразливіших місць реформ у Росії, а в процесі їх проведення він не усувається, а збільшується [11, с. 50 – 51].

Багато дослідників справедливо акцентують увагу й на дефіциті в українському суспільстві ідеологічних цінностей та низькому рівні правової культури. Якщо закони й нормативно-правові акти регулювання економіки можна змінити відносно швидко, то для формування відповідних соціальних механізмів підтримки трансформаційних змін необхідний час. За існуючими оцінками, вважається, що термін природної адаптації суспільства до нових умов господарювання дорівнює тривалості активного періоду життя одного покоління, тобто 25 – 40 років. А стабілізація суспільного усвідомлення, за тими ж оцінками, потребує 60 – 70 років, тобто життя одного покоління [12, с. 134]. З урахуванням цього стає очевидним, що наступне десятиріччя стане для України "актуальним" часом, який потребує неординарних зусиль для її ефективного входження в сучасні цивілізаційні процеси.

Просторово-темпоральний аналіз проблеми конкурентоспроможності української економіки дозволяє зробити такі висновки:

- чинники простору й часу в аналізі проблеми конкурентоспроможності мають предметний, системний і концептуальний характер;
- як методологічна призма просторово-темпоральний аналіз акцентує увагу не на поточно-фактологічний стан конкурентоспроможності економічного суб'єкта, а на динамічні характеристики та стратегічні орієнтири розвитку;
- закономірності формування простору готовності економічних систем вимагають від державної влади врахування в економічній політиці балансу між просторовими і темпоральними характеристиками розвитку країни;
- різкі зміни у швидкості й спрямованості руху економічної системи негативно впливають на рівень її конкурентоспроможності, породжуючи нові просторові й темпоральні проблеми розвитку.

Література 1. Мухин В. И. Исследование систем управления: Учебник для вузов. – М.: Изд. "Экзамен", 2003. – 384с. 2. Чекмарев В. В. Экономическое пространство как объект и предмет экономической науки // Философия хозяйства. Альманах Центра общественных наук и экономического факультета МГУ им. М. В. Ломоносова. – 2000. – №3. – С. 59 – 82. 3. Могилевкин И. Фактор времени в политике России и других держав // Мировая экономика и международные отношения. – 1997. – №2. – С. 4 – 17. 4. Тойнби А. Дж. Постижение истории. – М.: Политиздат, 1991. – 360с. 5. Выготский Л. С. Собр. соч. В 6 т. Т.2. – М.: Наука, 1984. 6. Мамедов О. Ю. Россия и Запад: "экономика пространства" против "экономики времени" // Философия хозяйства. Альманах Центра общественных наук и экономического факультета МГУ им. М. В. Ломоносова. – 2000. – №1. – С. 51 – 55. 7. Могилевкин И. Россия: пространство как экономическая и политическая категория // Мировая экономика и международные отношения. – 1996. – №8. – С. 64 – 72. 8. Заболоцкий Б. Ф. Экономика Украины / Б. Ф. Заболоцкий, М. Ф. Кокотко, Т. С. Смовженко. – Львів, 1997. – 580с. 9. Иноземцев В. Л. Пределы "догоняющего" развития. – М.: "Экономика", 2000. – 295с. 10. Рішар Жан-Франсуа. Двадцать лет спустя. Глобальные проблемы и способы их разрешения // Россия в глобальной экономике. – 2003. – №2. Т.1. – С. 156 – 164. 11. Рязанов В. Т. Постиндустриальная трансформация, её социально-экономические модели и судьба экономики России в XXI веке // Философия хозяйства. Альманах Центра общественных наук и экономического факультета МГУ им. М. В. Ломоносова. – 2001. – №2. – С. 44 – 72. 12. Морозов В. Ю. Прощай, империя. Экономика распада. – М.: ЗАО "Издательство "Экономика", 1999. – 184 с.

ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОХОДЖЕННЯ ЦИКЛІВ М. КОНДРАТЬЄВА В УКРАЇНІ

The passing of the first, second and third cycles of N. Kondratiev by Ukraine is analyzed and comparative description is represented. Basic factors which influence passing of cycles by the country are enumerated. Results of analysis of these factors influence on development of the economic system exposed the principal reasons of lag of Ukraine in passing of cycles comparing to the western countries.

Проблема циклічності економіки протягом останніх трьохсот років була епіцентром дослідження багатьох факторів, які впливають на розвиток й функціонування системи світового та національного господарства. Визначення причин довгострокових коливань соціально-економічного розвитку стало засобом попередження та припинення негативного впливу періодів спаду та рецесії в господарській системі країни. Циклічний розвиток економіки супроводжується високим рівнем економічної активності протягом тривалого часу, а потім і спадом цієї активності до рівня нижчого за припустимий. Це приводить до значних негативних економічних наслідків: спад виробництва, безробіття, інфляція, економічна криза, голодомор, соціальні негаразди та ін. Саме тому проблема циклічності турбує цивілізоване суспільство і залишається однією з центральних проблем економічної науки.

Розгляд функціонуючої сьогодні господарської системи показує, що її розвиток визначають три основні групи факторів [1]:

- 1) постійно діючі нециклічні фактори (науково-технологічний прогрес, демографічні фактори, використання природних ресурсів та ін.);
- 2) постійно діючі циклічні фактори (вплив циклів різної амплітуди);
- 3) випадкові та тимчасово діючі фактори (стихійні лиха, війни, революції та ін.).

Якщо не враховувати вплив групи випадкових та тимчасово діючих факторів (3), то загальною тенденцією світової господарської системи є підвищення рівня цін й економічне зростання в цілому (рис. 1), що відповідає умовній лінії тренда, складовими якого є постійно діючі нециклічні фактори. В довгостроковому періоді спостерігається тенденція зростання, але воно нерівномірне й поступається місцем спаду, що пов'язано з тим, що на лінію тренда накладаються циклічні коливання. Дані коливання є наслідком підйомів і спадів рівня ділової активності протягом визначеного періоду часу, і мають наступні фази: криза, депресія, пожвавлення і підйом.

Найдовшими за терміном та найбільш впливовими на розвиток світової господарської системи є довгі цикли М. Кондратьєва які вміщують період 40 – 60 років [1 – 6].

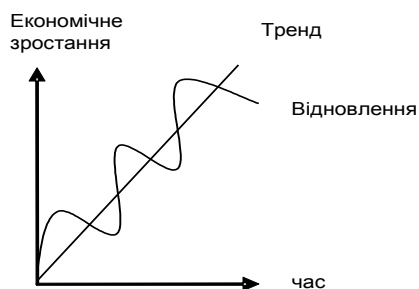


Рис. 1. Економічне зростання господарської системи

Метою даної статті є аналіз та дослідження циклічності розвитку господарської системи України, наявності циклів при соціалізмі й особливостей перших трьох циклів М. Кондратьєва для виявлення причин відставання України в проходженні цих циклів.

Результати дослідження та аналізу ряду літературних джерел [1; 3 – 5; 7 – 21] свідчать про відсутність розгляду циклічного розвитку господарської системи України, в тому числі й опису проходження першого, другого і третього циклів М. Кондратьєва. На підставі дослідження й систематизації робіт [1; 3 – 4; 7 – 17; 19 – 30] запропоновано порівняльний аналіз першого, другого (ранньоіндустріальних) й третього (індустріального) циклів М. Кондратьєва в Україні (рис. 2) та їх опис.

Нульовий цикл закінчився в 1853 році. У період першої технологічної революції середина XVIII – XIX ст. Росія (і Україна як її частина) у межах нульового циклу й початкової фази першого циклу, була лідером з виробництва металу, розвивала текстиль. Вона була єдиною країною, що зупинила Наполеона.

Перший цикл (1854 – 1896) почався з царського перевороту (убивство імператора Павла I), організацією якого керував Олександр II [29]. Промислову революцію в Російській імперії відносять [22] до 80-х років XIX ст.: почалося масове застосування машин у бавовняному виробництві в 30-ті роки (перші з'явилися на кілька десятиліть раніше); виник перший цукровий завод капіталістичного типу в 1840 р. (за даними [28] – на початку XIX ст.); законодавчо встановлене право власників феодальних посесійних мануфактур закривати свої збиткові підприємства.

Періодом розквіту капіталізму в Україні вважають 80 – 90 роки XIX століття. Донбас покритися мережею залізничних доріг [1]: 1) магістраль Катерининська (рос. Екатеринбургская), яка дуже важлива для Донбасу – 1880 – 1884 рр.; 2) Південно-Східна залізнична дорога – 1893 р.; 3) під'їзні шляхи, які пов'язували головні промислові центри Донбасу. Це значно полегшило відвантаження продукції та збільшило замовлення на метал і вугіль. Протягом дев'яти років (1891 – 1900 рр.) було створено значну кількість нових підприємств. На кінець XIX ст. промисловість України досягла найвищого рівня підйому. Почався значний приплив іноземних капіталів, який, з одного боку, прискорив розвиток окремих галузей промисловості, а з іншого, зупинив розвиток промисловості в цілому [1]. На початку XX ст. промисловість України опинилась у кризовому стані.

Другий цикл (1897–1930) почався з програшу Росією Кримської війни. На початку XX ст. Російська імперія була однією найвідсталіших країн Європи за структурою виробництва й продуктивності праці [23]. Революція 1917 р. була одним із головних результатів низького рівня розвитку господарської системи країни. Ця подія розділила другий цикл на два різні етапи розвитку. Порівняльна характеристика цих двох основних періодів (до та після революції 1917 р.) подана в табл. 1.

У кінці другого десятиліття XX ст. у СРСР виробництво промислової продукції знизилось до 1/10 довоєнного рівня; промисловість виробляла лише 20 – 25% національного доходу (НД); сільське господарство велося лише домашнім способом і виробляло 50% НД, зайнятих в ньому було 80% працюючого населення країни. Обсяг промислової продукції країни у той період поступався відповідним показникам усіх індустріальних країн [1]. Саме тому одним із основних економічних завдань була проголошена прискорена індустріалізація країни. Більшовики почали здійснювати свої плани наприкінці 20-х років [23], після громадянської війни. Керівництво країни висунуло першочергове завдання – відновлення й технічна модернізація економіки. Підрив довіри до національних грошей, скорочення частки ринкового сектора в економіці призвели до істотного зниження попиту на гроші порівняно з довоєнним періодом.

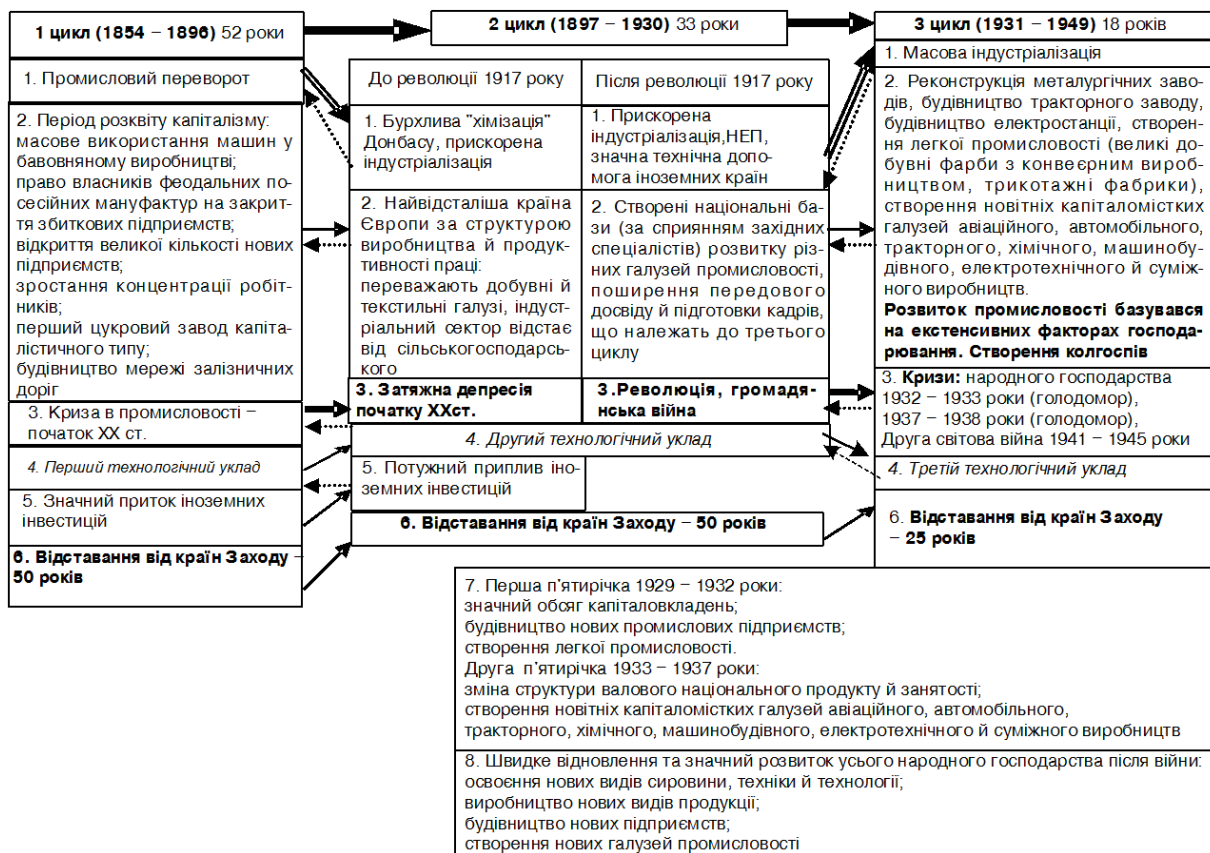


Рис. 2. Порівняльна характеристика особливостей першого, другого та третього циклів в Україні

Таблиця 1

Другий цикл (1897–1930)

№ з/п	Фактори, що впливали на проходження циклу	Вплив на розвиток господарської системи (+/-)
До революції 1917 року (1897 – 1917)		
1	Бурхлива "металізація" Центру Росії й "хімізація" Донбасу відбулося в 1910-х роках [23]	+
2	Домінування добувних і текстильних галузей	-
3	Продовження затяжної депресії	-
4	Відставання індустріального сектору від сільськогосподарського за обсягами виробництва на 1/3; кількістю зайнятих – у 8 разів	-
5	Потужні потоки іноземних інвестицій, які не забезпечили покращення економіки	+/-
6	Друга промислова революція в Росії практично не відбулася. Не було жодної з ключових технологій (сталь, хімія, електроенергія) цієї революції	-
7	Результатом зазначених факторів (2,3,4,5,6) є: поразки в Японській і Першій світовій війнах, інтервенція, громадянська війна, обвал царської імперії та революція 1917 року	-
8	Створення основного капіталу	+
Після революції 1917 року (1918 – 1930)		
1	Стадія індустріального розвитку на рівні 1905 року	-
2	Екстремально висока інфляція (1917 – 1923 роки) у СРСР різко знизила частку грошей у ВВП	-
3	Створення програм індустріального розвитку країни	+
4	Збільшення грошової пропозиції (наприкінці 1925 року) спровокувало прискорення інфляції й появу товарного дефіциту	-
5	Значні втрати в Україні: постраждав Донецький вугільний басейн; було відрізано багато районів від усієї країни; постраждало сільське господарство, а саме: зменшилась кількість великої рогатої худоби, відчувалась недостача спеціальної техніки, знизились врожайність, зменшились площі під посіви	-
6	Політична нестабільність поряд з перерахованими економічними труднощами [1]	-
7	Поновлення економічних зв'язків із Заходом (1921 – 1927 роки) шляхом залучення іноземних інвестицій за допомогою концесій, насамперед у добувній галузі	+/-
8	Відсутність джерела розширення виробництва (середина 20-х років)	-
9	Знос основного капіталу в українських трестах склав 50%	-
10	Відсутня потенційна можливість зростання промислового виробництва. Була потрібна модернізація й великомасштабне нове будівництво	-
11	Невдалі спроби самостійного проектування, швидкого й якісного будівництва в 20-ті роки великих, технічно складних об'єктів	-
12	Поява спеціальних договорів щодо технічної допомоги між СРСР та країнами Заходу	+
13	Створення низки сумісних підприємств 3-го циклу внаслідок співробітництва	+
14	Перетворення сумісних та споруджених за технічним сприянням західних фірм підприємств в національні бази розвитку різних галузей промисловості, поширення досвіду та підвищення рівня підготовки кадрів	+
15	Поширення сучасних способів капітального будівництва – база розвитку всього народного господарства	+
16	Подальший розвиток сумісних і допоміжних виробництв	+
17	Відсутність в усьому народному господарстві достатньо вільних ресурсів для подальшого розвитку заявлених програм індустріалізації	-

В умовах 1925 р. з'явилась необхідність швидких і рішучих дій щодо індустріального перетворення країни. Головною умовою розвитку народного господарства стала загальна індустріалізація, яка включала перехід від домашнього виробництва до індустріального у всіх галузях економіки та зростання ролі промислового виробництва взагалі.

Процес прискореної індустріалізації країни було неможливо провести без поновлення економічних зв'язків із Заходом [27]. Нова економічна політика (НЕП) була спрямована на виведення радянських республік зі стану глибокої соціально-економічної кризи, на відновлення та підйом господарської системи. Обсяги промислової продукції зростали достатньо швидко в першій половині 20-х років, а саме: в 1922 році – на 43%; 1923 році – 30%; 1925 році – 62%. Таке зростання свідчило не про якісну зміну індустрії, а про використання основного капіталу, створеного до революції.

Невдалі спроби проектування та будівництва промислового виробництва змусили вдатися до технічної допомоги західних компаній. За 11 років (1923 – 1933 рр.) у важкій промисловості СРСР було укладено 170 договорів про технічну допомогу: 43% (73 договори) – з німецькими компаніями, 35% (59) – американськими, 6% (11) – з французькими, 5% (9) – зі шведськими, 11% (18) – з фірмами інших країн. За поставками устаткування 1-ше місце посіла Німеччина, 2-ге – США, 3-тє – Великобританія [27]. За різними причинами 22% договорів про технічну допомогу між СРСР і країнами Заходу були розірвані достроково [27], які систематизовані й наведені в табл. 2.

Таблиця 2

Причини дострокового розірвання договорів

Причини	
СРСР	Країни Заходу
Висока ціна контракту	Збільшення обсягу завдань компанії без додаткової винагороди (фірма Arthur McKee)
Низька корисність контракту	Суперечки з фінансових й інших питань (фірма A. J. Brandt)
Незбіг строків контракту із графіком п'ятирічок	Недоброзичливе ставлення до іноземних фахівців на місцях, погані умови праці й побуту
Низький рівень виробничої бази, що не дозволяв використовувати новітні технології	Ігнорування раціоналізаторських пропозицій
Низький рівень виробничої бази, що не дозволяв протягом строку дії договору освоїти новітні технології	Низька дисципліна серед робітників, обговорення ними рішень інженерів і втручання в справи управління

У цілому співробітництво з іноземними фірмами дало позитивні результати, використання потужностей створених підприємств допомогло скоротити відставання від західних в середньому країн на 25 років (з 50 до 25 років) у наступному – третьому циклі.

Вітчизняним внеском у створення сучасних підприємств став відбір проектуємих західних компаній, участь у проектуванні й оцінка проектів, вибір устаткування та його імпорт. Такі підприємства випускали вироби й комплектуючі, необхідні не тільки для суміжних виробництв, але й для всієї промисловості в цілому, – автомобілі, верстати, електроустаткування,

трубопроводи, кабелі, контрольно-вимірювальні прилади й т. ін. Усе це сприяло поліпшенню стану капітального будівництва у всьому народному господарстві [27].

Протягом 2-х років (1928 – 1929 рр.) проявилася внутрішня суперечність НЕПу й можливість виникнення кризових ситуацій [30]. Таким чином, до початку 30-х років ХХ ст. в Україні, як і в СРСР в цілому, НЕП була ліквідована. Господарська система, що базувалася на ринковому механізмі, була змінена на адміністративно-бюрократичну систему як частину тоталітарного режиму. Результати впровадження НЕПу дозволили скоротити відставання України (як частини СРСР) до 50 років.

Росія почала індустріалізацію країни (входження в перший великий цикл) на піввіку пізніше Західної Європи в умовах крипцтва, що розкладалося, тобто внутрішньої системної кризи, і зберігала відставання до початку 20-х років ХХ ст. приблизно на один цикл. П'ятнадцять років війни, революцій і боротьби з розрухою затримали розвиток країни, збільшили відставання ще на третину циклу. В той же час у першій половині імперіалістичної війни в Росії йшов активний процес створення підприємств (на рівні нульових будівельних циклів) третього циклу М. Кондратьєва [23].

Третій цикл (1931 – 1949) почався "великим переломом" у СРСР, голодомором в Україні й сталінськими репресіями з піком страт в 1937 – 1938 роках. Найбільший за всю її історію голодомор в Україні був у 1932 – 1933 роках. Відповідно до даних демографічної статистики 30-х років, прямі втрати населення України від голоду в 1932 році склали приблизно 150 тис. чоловік, в 1933 році – 3 млн. чоловік.

Друга світова війна розділила третій цикл на два основні періоди (до та після війни). Порівняльна характеристика цих періодів подана в табл. 3.

Технічна допомога західних компаній у проектуванні об'єктів та проведенні будівельних робіт використовувалась протягом першої п'ятирічки (1929 – 1932 рр.). Цей план мав благодійний характер для України, тобто було отримано: більш ніж 20% загальних капіталовкладень та 27% загального обсягу будівництва нових промислових підприємств.

Технічна допомога іноземних держав у другій п'ятирічці (1933 – 1937 рр.) полягала лише в закупівлях устаткування для розширення й модернізації побудованих підприємств, а також введення в дію нових об'єктів.

Створення новітніх капіталомістких галузей (авіаційного, автомобільного, тракторного, хімічного, машинобудівного, електротехнічного й суміжного виробництва), а також розміщення промисловості на схід і південніше Уралу, на віддалених від кордону територіях були метою перших двох п'ятирічок. До 1933 року було заплановано побудувати й реконструювати близько 1500 великих індустріальних об'єктів. Нові й реконструйовані підприємства почали виробляти продукцію, при цьому деякі з них стали центрами поширення передових технологій та підготовки кадрів [27].

Індустріалізація радянського типу принесла руйнівні економічні результати: розвиток промисловості (особливо її добувних та металургійних галузей) базувався на екстенсивних факторах господарювання, на небездоганній техніці й технології. Саме у цей час були закладені основи екологічної катастрофи в республіці [1]. Індустріалізація відбувалася в період катастрофічної економічної кризи на Заході, що дозволило Радянському Союзу на деякий час стати одним зі світових індустріальних лідерів [23].

Таблиця 3

Третій цикл (1931–1949)

з/п	Фактори, що впливали на проходження циклу	Вплив на розвиток господарської системи (+/-)
До Другої світової війни (1931-1941)		
1	2	3
1	"Великий перелом", голодомори в Україні 1932 – 1933 та 1937 – 1938 років	-
2	Сталінські репресії	-
3	Створення когоспів шляхом скасування права власності та геноциду	-
4	Криза народного господарства як наслідок перерахованих факторів (1,2,3) [1]	-
5	Продовження використання технічної допомоги західних країн протягом першої п'ятирічки (1929 – 1932 роки)	-

1	2	3
6	Основними досягненнями першої п'ятирічки в Україні [1] були: реконструкція Луганського паровозобудівельного заводу, який за проектною потужністю прирівнювався до найбільшого у світі заводу компанії "Америка локомотив"; реконструкція 4-х металургійних заводів (в Макіївці, Дніпродзержинську, Дніпропетровську, Комунарську); будівництво Харківського тракторного заводу; будівництво електростанцій; створення легкої промисловості. В Києві, Харкові й Дніпропетровську почали працювати великі взуттєві фабрики з конвеєрним виробництвом, в Одесі, Харкові та Києві – трикотажні фабрики; запорізький завод "Комунар" став найбільшим у світі підприємством з виробництва зернових комбайнів, а київський завод "Ленінська кузня" – одним з найбільших в країні підприємств річного суднобудування	+
7	Закупівля устаткування для проведення модернізації у західних країн протягом другої п'ятирічки (1929 – 1932 роки)	+
8	Скорочення іноземної технічної допомоги після 1933 року	+
9	Зміна структури валового національного продукту й зайнятості у результаті масової індустріалізації, що дозволило на деякий час СРСР стати однією з провідних індустріальних країн	+
10	Україна випередила ряд західноєвропейських країн за рівнем розвитку галузей важкої промисловості. Вона зайняла друге місце з виплавки чавуну в Європі (після Німеччини), четверте місце у світі із видобування вугілля; з виробництва металу та машин Україна була попереду Франції й Італії і наздоганяла Англію	+
Після Другої світової війни (1941 – 1949)		
1	Неймовірні втрати в Україну принесла Друга світова війна [1]: колосальні втрати в народному господарстві; практично повністю виведені з ладу промислові підприємства, електростанції, шахти, залізничні дороги тощо; зруйнована та спалена велика кількість населених пунктів, знищена матеріально-технічна база сільського господарства; відправлена в Німеччину під час окупації України значна частина устаткування, сировини, інших матеріальних цінностей та людей	-
2	Неймовірно швидкі темпи відновлення й розвитку промисловості України на більш високому рівні ніж до війни: були освоєні нові види сировини, техніки, технології виробництва нових видів продукції; будувались нові підприємства; створювались нові галузі промисловості	+
3	Створення ядерної зброї й ракетної техніки, протистояння США в гонці озброєнь і безперечні успіхи в освоєнні космосу	+/-
4	Результатом зазначених факторів (1,2,3) є висновок про те, що економіка СРСР перебувала на стадії зрілого індустріалізму, коли освоєна наукова організація праці, існувало стабільне зростання інвестицій, прискорювався технічний прогрес [4]	+

Колгоспний устрій, який виник у результаті соціально-економічних перетворень 1929 – 1939 років, створив економічний фундамент тоталітарного режиму. Перетворення селянина в колгоспника скасувало права власності на засоби виробництва. Колгоспи перетворилися у державні підприємства, а колгоспники – у найману силу. Експропріація українського селянства як класу призвела до масового опору, держава використала методи впливу у формі геноциду. Тільки перед війною вдалось зупинити падіння рівня виробничих сил у сільському господарстві як наслідок насильницької колективізації.

Перебудова народного господарства на військовий лад відбувалася в умовах швидкого наближення фронту й необхідності організації евакуації на схід країни сировини, матеріалів, устаткування заводів, фабрик, техніки радгоспів та колгоспів і значних мас населення. За підрахунками тільки прямі матеріальні втрати, які були спричинені війною народному господарству України, склали в довоєнних цінах 285 млн. рублів [1].

Відновлювальні роботи на Україні почалися наприкінці 1943 р. і до повного визволення республіки набирали оборотів. Розвиток народного господарства України спирався на економіку усієї СРСР, яка зросла й зміцніла особливо у східних районах, які не постраждали. Характерними рисами післявоєнного відновлення були: забезпечення потреб вітчизняної оборонної промисловості, на це були спрямовані усі зусилля робітників, фахівців; випередження темпів розвитку та зростання виробництва засобів виробництва (група А) в промисловості; прискорене зростання виробничих потужностей й основних фондів; підвищення його механізації й продуктивності праці [1].

У рамках третьої хвилі (автомобілебудування, авіабудування, електроніка) СРСР в умовах геополітичної й інноваційної ізоляції починає новий економічний прорив. До кінця цього періоду країна

скоротила технологічний розрив до мінімуму. Сталінські реформи (індустріалізація, колективізація й культурна революція) дозволили за 12 передвоєнних років повністю ліквідувати відставання й вийти в лідируючих сферах третього циклу на середину хвилі, скоротивши відставання до 25 років, тобто на 1/2 циклу. Підтвердженням цього є Велика Вітчизняна війна, коли країна, на відміну від Російської імперії, зуміла забезпечити індустріальний базис перемоги [23]. В історії радянської індустріалізації існують (у гіпертрофованому вигляді) важливі елементи стратегії "доганяючого" розвитку, що були використані згодом іншими країнами (Японія, Корея й ін.) більш результативніше. Слід відмітити такі негативні фактори того часу: вкрай низький рівень життєвого рівня основної маси населення; більша частина НД була спрямована на інвестиційні потреби важких галузей; зростання чисельності робітничого класу за рахунок скорочення селянства; основний акцент господарської політики був зосереджений на розвиток важкої промисловості; обмеження співробітництва на міжнародному рівні у сфері розробки та впровадження нової техніки й технологій. Усе це сприяло тільки автономному та ізольованому розвитку господарської системи й забезпеченню певного зростання порівняно з іншими державами. Але слід звернути увагу на те, що це було досягнуто у період найбільшої світової кризи капіталістичної системи (1929 – 1933 рр.), і дозволило наздогнати країни Заходу та зменшити розрив у проходженні циклів.

Відставання України в проходженні циклів від країн Європи в кожному циклі має свої причини, які проаналізовані, узагальнені та систематизовані в табл. 4. На основі висвітленого слід відзначити наявність загальних складових відставання при проходженні великих циклів М. Кондратьєва Україною протягом 95 років (1854 – 1949 роки), які наведені у табл. 5.

Таблиця 4

Відставання України в проходженні циклів М. Кондратьєва

Цикл	Причина	Зміст	Відставання, років (циклів)
1	2	3	4
пер- ший	1. Перший цикл фактично пропущений	Відсутність первинного накопичення капіталу для своєчасного формування першого циклу; відставання в технологічній сфері; перший цикл характеризується внутрішньою системною кризою (скасування кріпосного права); намагання іноземних інвесторів використовувати Україну як сировинну колонію	50 (цикл)
другий	2. Росія – одна із найвідсталіших країн Європи	Затяжна депресія; значна частка сільськогосподарського сектору; перевага добувних й текстильних галузей в загальному обсязі виробництва; відсутність ключових технологій (чавун, хімія, електроенергія) другої промислової революції	50 (цикл)
	3. Значний вплив соціально-політичних подій	Поразка у Кримській війні; поразка у Першій світовій війні; обвал царської імперії; революція 1917 року; інтервенція; громадянська війна	

1	2	3	4
	4. Недальновидна політика комуністичного режиму в 1917 – 1925 роках	Гіперінфляція в 1917 – 1923 роках й поява товарного дефіциту; масові репресії проти інакодумців; неефективна зовнішньоекономічна діяльність; втрати в сільському господарстві; надмірна милітаризованість суспільства	
третій	5. Значний вплив політичних подій	Великий перелом у СРСР; голодомори в Україні 1932 – 1933 років, 1937 – 1938 років; сталінські репресії	25 (1/2 циклу)
	6. Наслідки масової індустріалізації	Розвиток промисловості базується на екстенсивних факторах; насильницька колективізація селян та розкуркулювання; великі втрати врожаю та голодомор; деградація сільського господарства та його криза; значний і прискорений розвиток добувних галузей; постійна робота промисловості на максимальних потужностях; використання недосконалої техніки та технологій (передумови екологічної катастрофи)	
	7. Наслідки Другої світової війни	Евакуація усього устаткування на схід; втрати під час окупації Німеччиною	

Таблиця 5
Причини відставання при проходженні циклів Україною

№ з/п	Причина	Роки
1 цикл		
1	Відсутність накопиченого капіталу	1854-1896
2	Соціальні події (кріпосне право та ін.)	
3	Використання тільки сировинної бази країни	
4	Значне відставання у технологічній сфері	
2 цикл		
1	Затяжна депресія	1897-1930
2	Соціально-політичні події	
3	Перевага добувних та текстильних галузей	
4	1) відсутність ключових технологій другої промислової революції (чавун, хімія, електроенергія та ін.); 2) значна частка сільськогосподарського сектору; 3) прискорений розвиток милітаризації суспільства; 4) неефективна зовнішня економічна діяльність	
3 цикл		
1	Деградація сільського господарства та його криза	1931-1949
2	Соціально-політичні події	
3	Прискорений розвиток добувних галузей	
4	1) Використання недосконалої технології; 2) нові галузі під впливом ВПК; 3) відлив у промисловій системі нововведення й конкурентоспроможності всіх рівнів НЕГАТИВНІ ЗАЛИШКИ ПОПЕРЕДНІХ ЦИКЛІВ 4) неефективне використання наукових кадрів; 5) знецінення інтелектуальної діяльності; 6) обмеженість контактів із зовнішнім світом; 7) нездатність системи забезпечити високі темпи інноваційного розвитку; 8) суперечність з потребами постіндустріальної модернізації; 8) відсутність інвестиційної політики щодо впровадження інновацій	

Проведене дослідження та аналіз робіт [7, 23] дали можливість зробити наступні висновки:

1) розвиток господарської системи України (як частини Російської імперії, а потім СРСР) мав циклічний характер, про що свідчать зміни періодів підйому та занепаду економіки як в цілому, так і за складовими;

2) відставання в проходженні великих циклів пов'язано з трьома основними складовими: причинами, пов'язаними з особливостями циклу; соціально-політичними проблемами (подіями) циклу; значною часткою добувних галузей та проблемами в інноваційній діяльності на усіх рівнях: держава – галузь – регіон – підприємство. Аналіз наведених причин відставання в проходженні Україною циклів М. Кондратьєва дає можливість надати рекомендації щодо формування передумов для прискорення проходження п'ятого циклу й створення відповідних умов для шостого циклу на рівні підприємства, галузі й держави.

Література: 1. <http://www.sde.ru>. 2. Близнюк Т.П. Теоретичні аспекти теорії довгих хвиль М. Кондратьєва // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: економічна. Вип. 89-2.– Донецьк, ДонНТУ, 2005. – С. 186 – 193. 3. Ефремов В.С. Бизнес-системы постиндустриального мира // Менеджмент в России и за рубежом. – 1999. – №5. – С. 15. 4. Захарченко В. Третій (1901 – 1950 рр.) цикл індустріального розвитку: особливості формування промислових територіальних систем // Економіка України. – 2003. – №4. – С. 34 – 40. 5. Кондратьєв Н. Д. Большие циклы конъюнктуры и теория предвидения: Избр. тр. / Сост. Ю. В. Яковец. – М.: Экономика, 2002. – 767 с. 6. Рудый К. В.

Циклы в современной экономике / К.В. Рудый. – М.: Новое знание, 2004. – 109 с. 7. Войнаренко М. П. Развитие сферы послуг у процесі економічного зростання // Матеріали конференції "Україна на порозі ХХІ століття: уроки реформ та стратегія розвитку". – К.: НТУУ КПІ, 2001. – С. 240 – 246. 8. Галиця І. Інноваційний та екологічний розвиток після 50-х років ХХ століття // Регіональна економіка. – 2003. – №3. – С. 26 – 34. 9. Гальчинський А. Відновити дієздатність держави // Економіка України. – 2000. – №8. – С. 8. 10. Гальчинський А. С. Суперечності реформ: у контексті цивілізаційного процесу. – К.: Українські пропілеї, 2001. – 320 с. 11. Гальчинський А. Україна: наука та інноваційний розвиток / А. Гальчинський, В. Геєць, В. Семиноженко. – К.: 1997. – 66 с. 12. Гальчинський А. Інноваційна стратегія українських реформ / А. Гальчинський, В. Геєць, А. Кінах, В. Семиноженко. – К.: Знання України, 2002. – 326 с. 13. Гальчинський А. Становлення інвестиційної моделі економічного зростання України / А. Гальчинський, С. Львовичкін // Економіка України. – 2004. – №6. – С. 4 – 11. 14. Геєць В. М. Уроки та перспективи ринкових реформ і довгострокового економічного зростання в Україні // Економічна теорія. – 2004. – №3. – С. 3 – 27. 15. Кондратьєв Н. Д. Особое мнение. Избранные произведения в 2-х книгах. Кн. 2. – М.: Наука, 1993. – 718 с. 16. Кондратьєв Н. Д. Проблемы экономической динамики / Редкол. Л. И. Абалкин (отв. ред.) и др. – М.: Экономика, 1989. – 526 с. 17. Краснокутська Н. В. Інноваційний менеджмент: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2003. – 504 с. 18. Кудров В. Современная мировая экономика и Россия // Вопросы экономики. – 2003. – №3. – С. 45 – 60. 19. Сажина М. А. Экономическая теория. Учебник для вузов / М. А. Сажина, Г. Г. Чириков. – М.: Издательство Норма (Издательская группа Норма – ИНФРА-М), 2001. – 456 с. 20. Уваров В. В. Стратегический менеджмент и глобализация мировой экономики. Учебное пособие по специальности "Менеджмент" / В. В. Уваров, И. Н. Пятибратов. – М.: 2001. – 283 с. 21. Бабурин В. Л. Инновационные циклы в российской экономике. – М.: Эдиториал УРСС, 2002. – 120 с. 22. Захарченко В. Четвертый цикл индустриального развития (1951 – 1990 рр.) и формирования промислових територіальних систем // Економіка України. – 2004. – №1. – С. 44 – 51. 23. Інноваційний розвиток економіки та напрямки його прискорення / В. П. Александрова, Ю. М. Бажал, О. О. Лапко, І. В. Одотюк, М. С. Данько / За ред. В. П. Александровой. – К.: ІЕІР НАН України, 2002. – 77 с. 24. Иноземцев В. Л. Раскольная цивилизация: Научное издание. – М.: "Academia" – "Наука", 1999. – 724 с. 25. Окорочков В. Р. Кондратьева и динамика экономического развития России / В. Р. Окорочков, Е. С. Никишин, Н. Д. Циклы // <http://www.ss.xsp.ru/st/021/index.php>. 26. Управление инновациями: В 3 кн. Кн.1 Основы организации инновационных процессов: Учеб. пособие / А. А. Харин, И. Л. Коленский; Под ред. Ю. В. Шленова. – М.: Высшая школа, 2003. – 252 с. 27. Фатхутдинов Р. А. Инновационный менеджмент. учебник, 2-е изд., – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2000. – 624 с. 28. Яковец Ю. В. Глобализация и взаимодействие цивилизаций / Ю. В. Яковец. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2003. – 411 с. 29. Высокотехнологичные предприятия в эпоху глобализации / И. В. Иванов, В. В. Баранов, Г. И. Лысак, О. В. Кирсанов. – М.: Альпина Паблишер, 2003. – 416 с.

Стаття надійшла до редакції
15.02.2007 р.

ДІАГНОСТИКА ДОВІРИ В КОЛЕКТИВІ

In the modern conditions of information economy collective becomes the main resource of an enterprise. In this connection the administration should operate in new conditions of social - psychological factors value increase which influence an enterprise collective. In modern economy the role of trust as a non-material social - psychological factor grows. Trust is still a poorly studied category. Trust is sometimes referred to an enterprise social capital because it's a basis for positive relations among the members of collective. They form mutually advantageous interaction which is an important precondition to development of an enterprise social capital.

У сучасних умовах інформаційної економіки головним ресурсом підприємства стає колектив підприємства. У зв'язку з цим керівництву підприємства доводиться діяти в нових умовах наростання значення соціально-психологічних факторів, що впливають на колектив підприємства. В сучасній економіці зростає роль довіри як нематеріального соціально-психологічного фактора. Довіра є ще мало вивченою категорією. Відсутність довіри в колективі знижує його ефективність.

Довіра тісно пов'язана із соціальним капіталом підприємства, тому що тільки при наявності довіри між членами колективу можливі позитивні відносини, саме вони формують взаємовигідну взаємодію, що і є важливою передумовою розвитку соціального капіталу підприємства [1, с. 16 – 21].

Мета даної статті полягає в теоретичному обґрунтуванні категорії "довіра" як головної передумови формування соціального капіталу підприємства та розробці методичних підходів до її оцінки.

Завданнями даної роботи є:

дослідження теоретичних засад категорії "довіра" та подальший її розвиток;

обґрунтування складових довіри;

оцінка довіри як одного із головних чинників соціального капіталу.

Виходячи з нематеріальної форми соціального капіталу, можна стверджувати, що він не має чітких критеріїв економічної оцінки, виражених у конкретних матеріальних формах. Але як показав аналіз літератури, можлива непряма якісна оцінка основних факторів його розвитку, таких, як наявність міжособистісної взаємодії, спілкування, заснованого на взаємодопомозі, довірі, взаємній підтримці, відповідальності, справедливості.

Перш ніж давати оцінку довірі, необхідно уточнити зміст цього поняття. Цим питанням займалися такі вчені: Р. Б. Шо, М. Томпсон, Е. С. Яхонтова [2 – 4], які вивели теоретичні засади категорії "довіра", але вони не розглядали її у контексті складової соціального капіталу. В даній статті проводиться діагностика довіри з тим, щоб визначити найбільш суттєві фактори, які впливають на неї в колективі.

Для проведення якісної діагностики необхідно використовувати правильну методику соціологічного дослідження. Цим питанням займалося багато науковців [5 – 10].

У роботі були виконані наступні статистичні міри й розраховані наступні показники: підсумовування балів і усереднення рангів, угруповання за значенням відповідей респондентів, визначення питомої ваги респондентів, що дали різні відповіді.

Для оцінки довіри як однієї із основних складових соціального капіталу була розроблена анкета, в якій були наведені блоки питань безпосередньо з довіри працівників один до одного, з результативності колективної праці, з порядності, з прояву турботи за фактичним, бажаним і можливим станом. Нижче наведені дані обробки відповідей респондентів з блоку питань безпосередньо з довіри працівників один до одного.

Результати обробки даних з довіри за фактичним станом подані в табл. 1.

Оцінка довіри за фактичним станом

№ з/п	Показники довіри	Середній бал	Ранг	Питома вага, %				
				5	4	3	2	1
1	Ви відчуваєте свою співпричетність до управління підприємством	3,4	5	13,6	31,8	34,1	19,3	1,1
2	Ви плідно співробітнічаєте з колегами	4,3	1	41,1	53,3	3,3	2,2	0
3	Ви готові ризикувати особисто, щоб сприяти результативності роботи колективу	3,9	3	26,1	37,5	27,3	6,8	2,3
4	Ви позитивно сприймаєте зміни й нові методи роботи	3,9	3	26,7	40	26,7	5,6	1,1
5	Ви вільно виражаєте свою точку зору, навіть якщо вона відрізняється від точки зору більшості	3,9	3	27,8	40	30	2,2	0
6	Ви визнаєте свої помилки	4,1	2	36,4	44,3	13,6	5,7	0
7	Ви маєте необхідну свободу дій для виконання роботи	3,9	3	25,6	46,7	20	7,8	0
8	Ви довіряєте своїм колегам і керівництву на 100%	3,7	4	20	41,1	28,9	8,9	1,1

Результати аналізу даних табл. 1 показали, що питома вага відповідей "так" коливається від 13,6 до 41,1%; "швидше так, ніж ні" – від 31,8 до 53,3%, " швидше ні, ніж так" від 3,3 до 34,1%, а негативних "ні" – від 2,2 до 19,3%. Серед показників довіри найбільшу питому вагу оцінки "так" має показник плідного співробітництва з колегами, середній бал дорівнює 4,3, а ранг – 1. За показником "ви визнаєте свої помилки" середній бал становить 4,1, питома вага позитивних відповідей ("так", " швидше так, ніж ні") – 80,7%, цей показник має ранг 2. Найнижчі середні бали мають питання довіри своїм колегам і керівництву, питома вага позитивних оцінок за цим питанням становить 61,1%, (ранг 4 та середній бал 3,7) та відчуття співпричетності до управління підприємством (середній бал 3,4, ранг 5). Останнє питання має серед негативних відповідей найбільшу питому вагу (54,3%), тобто негативні відповіді переважають над позитивними. За усіма іншими питаннями питома вага позитивних відповідей все-таки переважає над негативними. Такі результати свідчать про те, що на підприємствах, що досліджувалися, недостатньо ефективна система управління та невелика міра довіри до керівників і колег.

Питома вага працівників, які дали відповідь "не знаю", незначна, з усього переліку питань найбільше респондентів (2,3%) не змогли дати відповідь на питання щодо готовності ризикувати для поліпшення результативності колективної праці. 1,1% респондентів не відповіли на питання щодо причетності до управління підприємством, позитивного сприйняття змін і нових методів роботи та довіри до своїх колег і керівництва.

Графічне зображення середніх балів безпосередньо з довіри наведено на рис. 1.

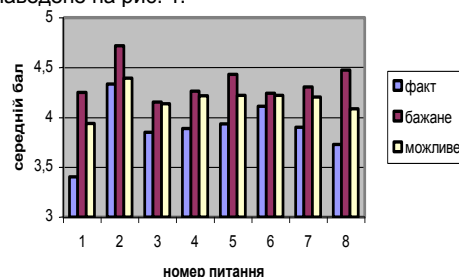


Рис. 1. Середні бали з питань довіри

Аналогічні розрахунки виконані для оцінок респондентів за бажаним й можливим станом.

Доцільно за результатами наведених розрахунків визначити відхилення середніх балів за бажаним станом від фактичних середніх балів і середніх балів з урахуванням можливостей підприємств. Результати розрахунків подані в табл. 2.

Таблиця 2

Відхилення середніх оцінок з питань довіри

№ з/п	Показники довіри	Відхилення середніх балів		
		за бажаним станом	від фактичних середніх балів за можливим станом	за можливим станом від фактичних
1	Ви відчуваєте свою співпричетність до управління підприємством	1,0	0,4	0,5
2	Ви плідно співробітничаете з колегами	0,4	0,3	0,1
3	Ви готові ризикувати особисто, щоб сприяти результативності роботи колективу	0,3	0,1	0,2
4	Ви позитивно сприймаєте зміни й нові методи роботи	0,4	0,1	0,3
5	Ви вільно виражаєте свою точку зору, навіть якщо вона відрізняється від точки зору більшості	0,5	0,2	0,3
6	Ви визнаєте свої помилки	0,1	0	0
7	Ви маєте необхідну свободу дій для виконання роботи	0,4	0,1	0,3
8	Ви довіряєте своїм колегам і керівництву на 100%	0,8	0,4	0,4

Як свідчать дані табл. 2, найбільше відхилення середніх оцінок за бажаним станом від фактичних є з питань співпричетності до управління підприємством (на 1,0 балів) та довіри своїм колегам і керівництву (на 0,8). Така ж ситуація спостерігається щодо відхилення середніх балів за можливим та бажаним станом з тих же самих питань, відхилення становить 0,4 бала, стосовно відхилення середніх балів за можливим станом і фактичними оцінками, відхилення становить відповідно 0,5 та 0,4 бали. Такий аналіз дозволяє висвітлити ті питання, які потребують першочергових заходів щодо підвищення довіри до керівників і колег.

Слід порівняти ранги фактичних, бажаних і можливих оцінок з питань довіри (табл. 3).

Таблиця 3

Ранги оцінок за фактичним, бажаним і можливим станом з питань довіри

№ з/п	Показники довіри	Ранг		
		за фактом	за бажаним станом	за можливим станом
1	Ви відчуваєте свою співпричетність до управління підприємством	5	4	4
2	Ви плідно співробітничаете з колегами	1	1	1
3	Ви готові ризикувати особисто, щоб сприяти результативності роботи колективу	3	5	3
4	Ви позитивно сприймаєте зміни й нові методи роботи	3	4	2
5	Ви вільно виражаєте свою точку зору, навіть якщо вона відрізняється від точки зору більшості	3	3	2
6	Ви визнаєте свої помилки	2	5	2
7	Ви маєте необхідну свободу дій для виконання роботи	3	4	2
8	Ви довіряєте своїм колегам і керівництву на 100%	4	2	3

Із наведених у табл. 3 даних видно, що на першому місці для працівників підприємств як за бажаним, так і можливим станом стоїть питання плідного співробітництва з колегами (ранг 1). Бажаний стан і можливості підприємств щодо забезпечення співпричетності до управління підприємством однаково, але цьому питанню не надається пріоритетна увага (ранг 4). Готовність ризикувати особисто, щоб сприяти результативності роботи колективу за фактом та можливим станом, оцінюється в 3 бали, але таке бажання виявляється невеликою кількістю працівників (ранг 5). Теж саме стосується і питання сприйняття змін і нових методів роботи. Можливий стан має досить високу оцінку (ранг 2), але бажаний стан значно менший (ранг 4). Бажаний стан з питань визнання своїх помилок і володіння необхідною свободою дій для виконання роботи також не є пріоритетними цінностями для працівників, хоча можливості підприємств з цих питань оцінюються значно вище бажаного стану. Що стосується питань довіри до колег і керівників, бажаний стан вищий за можливий.

Для оцінки варіації балів розраховані показники дисперсії й коефіцієнти варіації. Графічне зображення цих показників подане на рисунках 2 і 3.

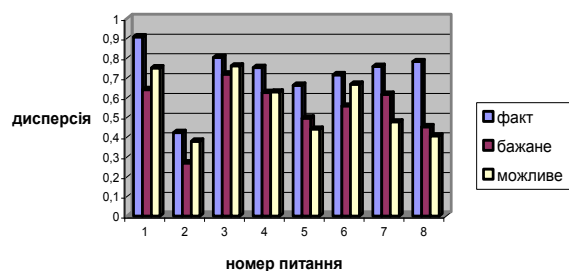


Рис. 2. Показники дисперсії оцінок із питань довіри

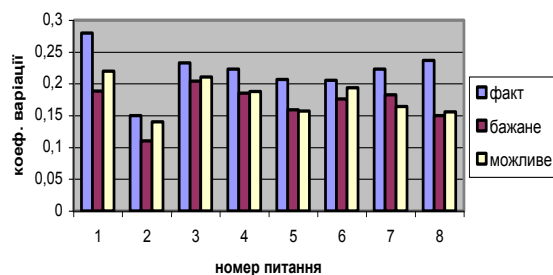


Рис. 3. Коефіцієнти варіації оцінок із питань довіри

Із наведеного вище видно, що найбільша варіація спостерігається за фактичними оцінками, найменша – за оцінками можливого стану.

Серед питань анкети найбільша варіація має місце з оцінки співпричетності до управління підприємством, із здатності ризикувати особисто, з довіри своїм колегам і керівництву, володіння необхідною свободою дій для виконання роботи. Найменша варіація визначена для питання плідного співробітництва з колегами. Для оцінки того, під впливом яких факторів склалася така варіація, необхідно розрахувати показники варіації для оцінок працівників за різними ознаками, такими, як стать, вік, освіта, стаж роботи на підприємстві, посада.

Оцінка довіри – це початковий етап роботи, тому що соціальний капітал – поняття складне й багатогранне. Наступним етапом є оцінювання якості спілкування, взаємодії, інформаційного обміну, психологічного клімату в колективі, тобто основних компонентів соціального капіталу. Ці питання можна досліджувати також за допомогою анкетування, де працівникам підприємства пропонуються питання типу: "Ви легко мо-

жете одержати від іншого співробітника інформацію, що цікавить вас"; "У вас на підприємстві проводяться тренінги, консультації з розвитку ефективності взаємодії в колективі"; "Ваш колектив розбитий на окремі "групи за інтересами" (неформальні групи)". Респонденти також мають можливість оцінити фактичний стан якого-небудь параметра або явища, бажаний стан, а також можливості підприємства з доведення фактичного стану до бажаного.

У даній роботі набуло подальшого розвитку теоретичне обґрунтування категорії "довіра" як складової соціального капіталу підприємства, що дало змогу розробити її діагностику на основі соціологічних методів дослідження, а саме анкетування.

Література: 1. Дороніна М. С. Соціальний капітал виробничої організації: сутність та зміст / М. С. Дороніна, А. І. Нечепуренко // Економіка розвитку. – 2005. – №2 (34). – С. 16 – 21. 2. Армстронг М. Практика управління людськими ресурсами: Перев. с англ. / Под ред. С. К. Мордовина. – 8-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 832 с. 3. Шо Роберт Б. Ключи к доверию в организации: Результативность, порядочность, проявление заботы. – М.: Дело, 2000. – 272 с. 4. Яхонтова Е. С. Доверие в управлении персоналом. Зарубежные подходы и отечественный опыт оценки // Социологические исследования. – 2004. – №9. – С. 117 – 121. 5. Клигер С. А. Шкалирование при сборе и анализе социологической информации / С. А. Клигер, М. С. Косолапов, Ю. Н. Толстова. – М.: Наука, 1978. – 112 с. 6. Ядов В. А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. – 7-е изд. – М.: Добросвет, 2003. – 596 с. 7. Паниотто В. И. Качество социологической информации. – К.: Наукова думка, 1986. – 208 с. 8. Саганенко Г. И. Надежность результатов социологического исследования. – Л.: Наука, 1983. – 190 с. 9. Толстова Ю. Н. Измерение в социологии: Курс лекций. – М.: ИНФРА-М, 1998. – 224 с. 10. Паниотто В. И. Статистический анализ социологических данных. / В. И. Паниотто, В. С. Максименко, Н. М. Марченко. – К.: Вид. дім "КМ Академія", 2004. – 270 с. 11. Ожегов С. И. Словарь русского языка: Ок. 57000 слов / Под ред. чл.-корр. АН СССР Н. Ю. Шведовой. – 20-е изд., стереотип. – М.: Рус. яз., 1988. – 750 с. 12. Сасіна Л. О. Соціологія: Навч. посіб. / Л. О. Сасіна, Н. А. Мажник. – Харків: ВД "ІНЖЕК", 2005. – 208 с.

Стаття надійшла до редакції
09.01.2007 р.

УДК 330.43

Малярець Л. М.

СТІЙКІСТЬ ЕКОНОМІКО-МАТЕМАТИЧНОГО МОДЕЛЮВАННЯ У ВИМІРЮВАННІ ОЗНАК ОБ'ЄКТІВ В ЕКОНОМІЦІ

The article is devoted to the general problems of economic mathematical modeling in the attributes measurement in economy.

Обов'язковим завершенням економіко-математичного моделювання є вирішення питання про адекватність побудованої моделі. Класично дане питання розв'язується за допомогою узгодженості обчислень, отриманих за допомогою реалізації моделі та експериментальних даних, але часто така перевірка не можлива і рекомендують перевіряти стійкість

моделі відносно допустимих коливань початкових даних [1]. Стійкість, стабільність, здатність системи зберігати деякі властивості і характеристики незмінними є одним із основних понять кібернетики та загальної теорії систем й тісно пов'язане з ідеєю інваріантності [2, с. 557]. Якщо система стійка, то деякі висловлювання про неї будуть постійно істинними, незважаючи на її зміни. Також семантично близькі до стійкості поняття рівноваги, стаціонарності та інші, але вони мають більш вузький зміст, а в деяких трактуваннях істотно відрізняються від стійкості.

Оскільки за технологією вимірювання ознак об'єктів в економіці виявлення та визначення ознак відбувається завдяки економіко-математичному моделюванню, то слід стійкість результатів вимірювання пов'язувати зі стійкістю обчислень за моделями, отриманими у результаті реалізації економіко-математичних методів на окремих етапах технології [3]. Отже, будемо розрізняти стійкість моделі за фізичними ознаками, коли відбувається операціоналізація фізичної величини (первинне вимірювання) й операціоналізація неметричних величин, які вимірюються на номінальних і порядкових шкалах, теж первинне вимірювання, (тут стійкість обумовлена рівнями технічних та особових погрешностей вимірювання) і стійкість моделі вимірювання складних ознак, якості об'єкта в цілому, яке обумовлює мінімум методичних та методологічних погрешностей у вимірюваннях в економіці [4].

Розглянемо стійкість економіко-математичних моделей за процедурою вторинного вимірювання ознак, коли реалізуються економіко-математичні методи. Тут, звичайно, стійкість моделювання у вимірюваннях ознак необхідно досліджувати, спираючись на наукові досягнення математиків, що вирішували проблеми стійкості економіко-математичних методів та моделей.

Спочатку відзначимо, що економіко-математичні моделі, побудовані за допомогою диференціальних рівнянь, перевіряють на стійкість достатньо відпрацьованим методом, оскільки наразі добре розвинута теорія стійкості розв'язків цих рівнянь. Класично математики ставили проблему стійкості висновків теорем відносно коливань їх умов. У цілому ж дослідження загальних питань стійкості в економіко-математичних моделях надзвичайно вузькі, але якщо їх пов'язати із проблемами стійкості загалом у математиці, то виходимо на широке поле досліджень, напрацювань. За фундаментальністю досліджень проблем стійкості в економіко-математичному моделюванні визнані праці О. І. Орлова, О. М. Шуригіна, Б. Г. Міркіна, Ю. Н. Тюріна, С. А. Айвазяна, П. Ф. Андруковича [1; 2; 5 – 8]. О. І. Орлов вивчав проблему стійкості моделювання соціально-економічних явищ у вирішенні прикладних задач в економіці, зокрема у вимірювання; Б. Г. Міркіна, Ю. Н. Тюрін, С. А. Айвазян, П. Ф. Андрукович – стійкість у моделюванні багатомірних об'єктів; О. М. Шуригін – в статистиці (дана проблема в статистиці зводиться до проблеми робастності).

У своїй роботі Орлов О. І. стверджує, що "виділення важливих змістовних постановок проблем стійкості не відноситься до компетенції математиків. Початкові задачі повинні ставити, як правило, представники інших наук, звичайно, у співпраці з математиками" [1, с. 13]. Вчений запропонував загальну схему стійкості.

Загальною схемою стійкості називається об'єкт

$$\{X, U, d, f, \Theta\}, \quad (1)$$

де X – множина, що називається (інтерпретується) простором початкових даних;

U – множина, що називається простором розв'язків;

d – показник стійкості;

f – невід'ємна функція, яка визначена на підмножинах U

множини U і така, що з $Y_1 \subseteq Y_2$ витікає $d(Y_1) \leq d(Y_2)$.

Часто $d(Y)$ визначається за допомогою метрики або псевдометрики ρ як діаметр Y :

$$d(Y) = \sup \{ \rho(y_1, y_2), y_1 \in Y, y_2 \in Y \}. \quad (2)$$

О. І. Орлов визначає модель як однозначне відображення f з X в U . Далі $\Theta = \{G(x, \alpha), x \in X, \alpha \in A\}$ – сукупність допустимих коливань, тобто система підмножин множини X така, що кожному $x \in X$ і кожному α з деякої множини параметрів A відповідає підмножина $G(x, \alpha)$, яка називається множиною допустимих коливань у точці x при значенні параметра, що дорівнює α .

Показником стійкості в точці x при значенні параметра, що дорівнює α , називається число

$$\beta(x, G(x, \alpha)) = d(f(G(x, \alpha))). \quad (3)$$

Абсолютним показником стійкості в точці x називається

$$\beta(x, \Theta) = \inf \{ \beta(x, G(x, \alpha)), \alpha \in A \}. \quad (4)$$

Якщо μ – нормована міра на X , визначена на деякій σ -алгебрі множин, що містить множини з однієї точки, відносно якої функція $\beta(x, \Theta)$ передбачається вимірюваною, абсолютним показником стійкості на X на мірі μ називається

$$\gamma(\mu) = \int_X \beta(x, \Theta) d\mu. \quad (5)$$

Максимальним абсолютним показником стійкості називається

$$\gamma = \sup \{ \beta(x, \Theta), x \in X \}. \quad (6)$$

Визначення. Модель називається ε -стійкою, якщо $\gamma \leq \varepsilon$.

О. І. Орлов вважає, що основною проблемою в загальній схемі стійкості є перевірка ε -стійкості даної моделі f відносно даної системи допустимих коливань Θ . У роботі [1] наведено два узагальнення основної проблеми стійкості.

Проблема А. Дано X, U, d, f, Θ . Описати достатньо широкий клас ε -стійких моделей f , або знайти всі ε -стійкі моделі серед моделей, що мають дані властивості, тобто входять у дану множину моделей.

Проблема Б. Дано X, U, d, f, ε . Описати достатньо широкий клас систем допустимих коливань Θ , відносно яких $f \in \varepsilon$ -стійкою, або знайти всі такі Θ серед систем допустимих коливань, що мають дані властивості, тобто входять у дану множину систем підмножин.

О. І. Орлов вважає, що мова запропонованої ним загальної схеми стійкості дозволяє описувати конкретні задачі теорії стійкості в різних областях дослідження, виділяти основні елементи в них, ставити проблеми А і Б. На даній мові легко формулюються задачі теорії стійкості розв'язків диференціальних рівнянь, теорії робастності статистичних процедур, теорії особливостей диференційованих відображень, проблеми адекватності теорії вимірювання і т. д. [1, с. 15 – 16]. Підкреслимо, що вчений загальну схему стійкості вивчав та доводив не тільки як математичний об'єкт. Стійкість у вимірюваннях він зводить до вимоги інваріантності результату порівняння середніх при будь-якій монотонній заміні шкали.

Він розглядав k -вимірний вектор $X = (x_1, x_2, \dots, x_k) \in R_k$ і функцію $f(X)$ від нього: $f: R_k \rightarrow R_1$. Нехай φ – суворо зростаюче перетворення прямої в себе, Φ – сукупність усіх таких

перетворень. Якщо позначити $\varphi(X) = (\varphi(x_1), \varphi(x_2), \dots, \varphi(x_k))$, перетворення φ – це і є монотонна заміна шкали. Вимога стійкості результату порівняння середніх двох сукупностей при заміні шкали φ призводить до вимоги: якщо два вектори X_1 і X_2 такі, що $f(X_1) < f(X_2)$, то необхідно $f(\varphi(X_1)) < f(\varphi(X_2))$. У 1973 р. О. І. Орлов довів теорему про медіану, що надає повний опис усіх середніх, результат порівняння яких для всіх сукупностей стійкий відносно будь-якої монотонної заміни шкали [1, с. 94].

Теорема про медіану. Нехай середнє за Коші $f(x_1, x_2, \dots, x_k)$ симетрично залежить від своїх аргументів, пара (f, φ) є стійкою відносно порівняння для будь-якого суворозростаючого перетворення φ , функція f неперервна на сукупності аргументів. Тоді існує номер $i \in \{1, 2, \dots, k\}$ такий, що $f(x) = x(i)$, де $x(i) \in i$ -м членом варіаційного ряду, побудованого на (x_1, x_2, \dots, x_k) .

Великою заслугою О. І. Орлова є і те, що він один із перших розглядає проблеми стійкості у вимірюваннях в економіці. Три основні проблеми теорії вимірювання вчений формулює, спираючись на визначення шкали.

Визначення. Емпіричною системою з відношеннями U називаються множина емпіричних об'єктів A і сукупність відношень на ній $\{P_i, i = \overline{1, m}\}$. Числовою системою з відношеннями \square називається пряма R_1 разом із відношеннями на ній $\{Q_i, i = \overline{1, m}\}$. Шкалою називається упорядкована трійка $\{U, \square, f\}$, де f – гомоморфізм з U в \square [1, с. 95].

Проблема подання. Відома емпірична система з відношеннями U . Чи існує числова система з відношеннями \square в яку можна гомоморфно відобразити U ?

Проблема єдності. Описати всі гомоморфні відображення емпіричної системи в числову.

Проблема адекватності. Нехай $\mathfrak{S} = \{f\}$ – сукупність гомоморфізмів емпіричної системи U в числову \square . Нехай g – відображення, визначене на $\{f(A), f \in \mathfrak{S}\}^k, k = 1, 2, \dots$. Які g є адекватними, тобто для яких g рівність $g \circ f_1 = g \circ f_2$ виконана для будь-яких $f_1, f_2 \in \mathfrak{S}$?

$$\left(\text{Тут } (g \circ f)(a_1, a_2, \dots, a_k) = g(f(a_1), f(a_2), \dots, f(a_k)) \right).$$

Вчений розглядає та розуміє теорію вимірювання як теорію інваріантів відносно допустимих перетворень шкал вимірювання.

При вимірюваннях статистичних величин рекомендують враховувати, що шкала відома лише з точністю до допустимих перетворень.

Розглянемо статистичну структуру

$$\{ \Omega, \mathfrak{S}, \beta \}, \quad (7)$$

де Ω – простір елементарних подій;

\mathfrak{S} – σ -алгебра в Ω ;

β – сімейство мір на вимірюваному просторі $\{ \Omega, \mathfrak{S} \}$. Як міра Ω розглядають скінченно вимірний лінійний простір (у випадку, коли ми спостерігаємо скінченне число випадкових величин).

Саме в цьому випадку обмежимося:

$$\varpi = (x_1, x_2, \dots, x_k) \in N_k \subseteq R^k \quad (8)$$

Нехай спостереження виміряні на шкалі групи допустимих перетворень (ГДП) з групою допустимих перетворень Φ і носієм N_k (передбачається, що всі координати ϖ виміряні на

одній і тій же шкалі). Розглядається довільна статистика (тобто вимірювану функцію на $\{\Omega, \mathfrak{F}\}$)

$$T = T(\varpi) = T(x_1, x_2, \dots, x_k) \quad (9)$$

та її розподіл на фіксованому $P \in \beta$ – розподілі на ймовірнісному просторі. Поряд з T розглядаються статистики $T \circ \varphi$, $\varphi \in \Phi$, що визначені наступним чином:

$$(T \circ \varphi)(\varphi) = T(\varphi(x_1), \varphi(x_2), \dots, \varphi(x_k)), \varpi \in N_k. \quad (10)$$

Розподіл $T \circ \varphi$ є розподілом T при імовірнісній мірі $P \circ \varphi$ на імовірнісному просторі, де $P \circ \varphi$ визначається так:

$$(P \circ \varphi)(A) = P(\varphi^{-1}(A)). \quad (11)$$

Якщо висновки ґрунтуються на статистиці T , то вимагається, щоб для будь-якої фіксованої ймовірнісної міри $P \in \beta$ розподілу статистик T і $T \circ \varphi$ співпадали при всіх $\varphi \in \Phi$.

Визначення. Статистика T називається адекватною відносно статистичної структури $\{N_k, \mathfrak{F}, \beta\}$ і ГДП-шкалі $\{\Phi, N_k\}$ тоді і тільки тоді, коли вона є $\{N_k, \mathfrak{F}\}$ -вимірною функцією і при будь-якому $P \in \beta$ розподілі T і $T \circ \varphi$ співпадають для всіх $\varphi \in \Phi$.

При вимірюванні у шкалах різниць, відношень, інтервалів адекватними статистиками є відповідно статистики, інваріантні відносно зсувів, відносно зміни масштабного параметра, відносно масштабно-зсувного сімейства перетворень.

Отже, спираючись на наведені математичні доведення, перетворення шкал величин ознак при формуванні узагальнюючого показника якості є допустимими, що забезпечує стійкість даного вимірювання.

Далі для виявлення складних ознак об'єкта рекомендовано використовувати алгоритми обробки даних первинного вимірювання, які завжди потрібно перевіряти на адекватність [3]. Зазвичай вивчається адекватність статистик, середніх величин, відстаней, мір близькості, алгоритмів класифікації.

Наявні доведення адекватності алгоритмів класифікації; основні викладки його подані в роботах [1; 6; 7].

Алгоритм класифікації U переробляє набір n об'єктів Y_1, Y_2, \dots, Y_n в розбиття S номерів об'єктів на групи:

$$U: X = \{x_i^j, i = \overline{1, n}, j = \overline{1, k}\} \rightarrow S. \quad (12)$$

Сукупність початкових даних X виміряна на загальній ГДП-шкалі (N_{kn}, Φ_{kn}) . За змістом набори X і $\varphi(X)$, $\varphi \in \Phi_{kn}$ несуть одну і ту ж інформацію. Вимагається, щоб алгоритм U був адекватним відносно шкали (N_{kn}, Φ_{kn}) . Перевірку адекватності U рекомендується виконати у два етапи: спочатку знайти сукупність Ψ допустимих перетворень для $\tau(X)$, виходячи із сукупності допустимих перетворень для X , а потім перевірити адекватність $U(\tau)$ як функції τ відносно сукупності допустимих перетворень Ψ . Зазначається, що при цьому отримуються тільки достатні умови, оскільки сукупність значень $\tau(X)$ при всіх можливих X може бути лише частиною області визначення $U(\tau)$. Стверджується, що алгоритм $U(X)$ адекватний відносно шкали (N_{kn}, Φ_{kn}) тоді і тільки тоді, коли

відображення $U(\tau)$ адекватне відносно шкали (B, Ψ) , де

$B = \{\tau(X), X \in N_{kn}\}$ – сукупність усіх можливих значень $\tau(X)$.

Акцентується, що на практиці часто складно описати B , а тому $U(\tau)$ перевіряють на адекватність відносно підходящої шкали (N, Φ_1) , в якій $B \subset N$, а Ψ є судженням Ψ_1 на B . Тому замість необхідних і достатніх умов виникають достатні.

Математики, які вирішували проблему стійкості класифікації об'єктів, для цього ввели поняття функціонала якості розбиття. Підтвердженням доцільності використання алгоритму Уорда для класифікації об'єктів є висновки, отримані О. І. Орловим у дослідженнях стійкості в задачах класифікації, коли розглядається розбиття S^* , яке мінімізує деякий функціонал якості розбиття:

$$F(X, S^*) = \min_S F(X, S). \quad (13)$$

Розбиття S^* не повинне змінюватися при заміні X на $\varphi(X)$. Для цього достатньо виконання наступних умов: для будь-якого розбиття S_1 і S_2 нерівність $F(X, S_1) < F(X, S_2)$ виконується тоді і тільки тоді, коли $F(\varphi(X), S_1) < F(\varphi(X), S_2)$. Тут виникає проблема стійкості результату порівняння.

Значення $F(X, S)$ розглядаються як функція X при фіксованому S – як показник "класифікованості" спостережень X відносно розбиття S . У цьому випадку доцільне застосування теорії середніх.

Нехай $F(X, S) = F(I_1, I_2)$, де I_1 – показник внутрішньокласового розсіювання, I_2 – міра концентрації. Точніше, нехай

$g_s(\rho(Y_i, Y_j), i \in A_s, j \in A_s)$ – узагальнене середнє (за А. М. Колмогоровим) попарних відстаней у кластері A_s , а

$I_1 = I_1(X, S) = f_n(g_s(\rho(Y_i, Y_j), i \in A_s, j \in A_s), s = \overline{1, p})$ – узагальнене середнє чисел $g_s, s = \overline{1, p}$, де кожне g_s повторюється стільки разів, скільки елементів в A_s , так що I_1 – узагальнене середнє n чисел. Міра концентрації $I_2 = I_2(S)$ залежить тільки від розбиття S , але не від початкових даних X . А. М. Колмогоров запропонував наступний вигляд I_2 :

$$I_2(S) = \left\{ \frac{1}{n} \sum_{1 \leq i \leq n} \left(\frac{k(Y_i)}{n} \right)^r \right\}^{\frac{1}{r}}, \quad r \in R^1, \quad (14)$$

де $k(Y_i)$ – число елементів у кластері, що містить Y_i .

Найкраще розбиття визначається як розв'язок екстремальної задачі

$$I_2(X, S) \rightarrow \min_S, \quad (15)$$

$$I_2(S) \geq c.$$

Задача (15) є окремим випадком задачі (13) при $F(X, S) = F(I_1, I_2) = I_1 H(I_2)$, де $H(x) = 1$, якщо $x \geq c$ і $H(x) = +\infty$ в іншому випадку. Можна розв'язувати задачу (13) і відносно інших функцій $F(I_1, I_2)$, наприклад:

$$F(I_1, I_2) = \alpha I_1 + \beta I_2^{-1} \quad (16)$$

$$\text{або } F(I_1, I_2) = I_1^\alpha I_2^{-\beta}, \quad (17)$$

де α і β – деякі додатні константи, які встановлює дослідник, наприклад, $\alpha = \beta = 1$ [6, с. 92 – 93].

Вважається, що алгоритм класифікації $U(X)$, який ставить набір початкових даних X відповідно до розбиття S^* , що є розв'язком задачі (15), здійснює розбиття множини всіх можливих наборів початкових даних на області, які відповідають визначеним розбиттям об'єктів S , що є розв'язками задачі (10) для всіх елементів областей, пов'язаних з ними і тільки для них. Адекватність U має місце тоді і тільки тоді, коли це розбиття множини всіх можливих наборів початкових даних є адекватним. Для останнього достатньою умовою є стійкість відносно порівняння пари $(I_1(X, S), \varphi)$, де $\varphi = \{\varphi_{ij}(x) = ax, 1 \leq i \leq j \leq n\}$ при будь-якому $a > 0$.

Слід зазначити, що довести адекватність можна лише для деяких алгоритмів класифікації. Але висновки, що одержані за допомогою адекватних алгоритмів, можна вважати надійними [1].

Б. Г. Міркін на теоретико-множинній мові спробував обґрунтувати взаємну узгодженість класичних концепцій вимірювання фізичної величини з "психологічними" концепціями, які стверджують не кількісне вимірювання. Він доводить, що геометричні відстані є тим єдиним способом, завдяки якому можна вирішувати різні задачі аналізу якісних ознак [8]. Б. Г. Міркін визначає допустимість перетворення ознаки так: функція $\varphi(x)$ називається функцією допустимих перетворень ознаки $f(a) (a \in A)$, якщо функція $\varphi(f(a)) (a \in A)$ задає ту ж ознаку. Зазвичай оцінки f даного показника визначені разом із множиною всіх допустимих перетворень φ . У цьому випадку говорять, що вимірювання виконані на шкалі типу φ . Вибір же множини допустимих перетворень φ пов'язаний з можливістю прогнозування значень інших параметрів об'єкта, що пов'язані з даним показником. Перетворення допустиме, якщо воно не порушує прогнозу. У фізичних величинах це існування формальних співвідношень, що виражають емпіричні й теоретичні закони. При комплексному аналізі ознак необхідний перехід до одного типу даних, числовому або якісному. Зазвичай такий аналіз здійснюється за допомогою зведення всіх ознак до кількісного виразу за рахунок довільного звуження множини допустимих перетворень. Б. Г. Міркін вважає, що коли висновки, отримані на основі "кількісної" обробки даних, збігаються з висновками "якісної" обробки, то можна з більшою впевненістю говорити, що вони дійсно основані на початкових даних, а не на методі їх отримання. Кількісна та якісна обробки розуміються як обробки ознак одного типу, коли кількісні за допомогою допустимих перетворень переходять в якісні і, навпаки, коли якісні перетворюють у кількісні, при цьому застосовуються методи згідно з типом ознак [8].

Отже, стійкість результатів класифікації об'єктів у процедурі вторинного вимірювання обумовлена як вибором алгоритму Уорда, так і тим, що він реалізується на ознаках-факторах, які виявлені за допомогою факторного аналізу. Стійкість класифікації об'єктів у сукупності слід перевіряти за допомогою дискримінантного аналізу, який має підтверджувати достовірність отриманих груп.

Виявлення складних ознак багатовимірних об'єктів можливе завдяки застосуванню статистичних методів – факторного аналізу, канонічної кореляції. Отже, тут проблеми стійкості зводяться до вирішення проблем стійкості в математичній статистиці.

Причини обмеженості прикладної цінності класичної статистики указувалися ще А. М. Колмогоровим і вони стали

очевидними після статті Дж. Тьюкі, який на простому прикладі оцінки центру нормального розподілу показав нестійкість оцінки максимуму правдоподібності до слабкого відхилення щільності розподілу від модельної (розглядався ε -засмічений нормальний розподіл). Оптимізацію розв'язку запропонував П. Хьюбер, який вивів найкращу оцінку центру нормального розподілу при найгіршому симетричному засміченні і назвав її робастною. Л. Д. Мешалкін запропонував сімейство стійких оцінок усіх параметрів багатовимірною нормального розподілу, але цей радикальний розв'язок залишився поза увагою статистиків, які досліджували робастність оцінки одно-вимірною нормального розподілу. Вчені Принстонського університету довели, що оцінка Хьюберта нестійка при порушенні симетрії засмічення. Були апробовані й рекомендовані інші оцінки центру, стійкіші ніж просте середнє. Але незважаючи на існування багатьох розробок вченими різних країн, даний напрямок у математичній науці вважається невизначеним. Крім центру нормального розподілу, необхідно надійно оцінювати й інші параметри інших розподілів, але це не можливо робити, використовуючи апарат робастності [5].

Початковою схемою в теорії робастності є ε -засмічений розподіл. А. М. Шуригін розглянув схему серії таких засмічень вибірок [5]. При деяких додаткових асимптотичних припущеннях ним отримані оптимальні оцінки, що не мають вищезазначених недоліків робастних оцінок.

Багатьма вченими доводилась правомірність рекомендацій А. М. Колмогорова використовувати не середнє, а медіану для оцінки центру нормального розподілу в застосуваннях. Дж. Тьюкі зауважував, що при засміченні нормальним розподілом з більшою дисперсією скорочене середнє краще, ніж оцінка максимуму правдоподібності. А. М. Шуригін вважає, що оцінка Хьюберта мінімаксна в демонстраційній моделі Дж. Тьюкі і має невелику користь. У Принстонському експерименті Ендрюса й інших якість оцінок була покращена. Пропонувана серія засмічених вибірок А. М. Шуригіна привела до стійкої оцінки й надала можливість перевершити цей рівень при найгіршому нормальному засміченні, ненабагато поступаючи медіані в значеннях величини квадратичного відхилення оцінки в екстремальній точці при найгіршому довільному засміченні. Засмічення, що розглядав А. М. Шуригін, були найгіршими для медіани і стійкої оцінки, оскільки їх квадратичні відхилення не можуть збільшуватися при зміні відповідного засмічення (квадратичне відхилення медіани від нього взагалі не залежить), а квадратичне відхилення інших оцінок може зростати при таких змінах. Наприклад, квадратичне відхилення середнього може бути зроблене як завгодно великим при "важких хвостах" [5, с. 46].

Оптимізація оцінювання при несиметричному засміченні виконується в припущенні, що це засмічення випадкове і має "симетричний" розподіл у серії вибірок. Розв'язок виявляється незалежним від неоцінюваного параметра ε , якщо припустити, що $\varepsilon^2 \rightarrow 0$ повільніше, ніж $\frac{1}{n}$. Розв'язок нестандартної

оптимізаційної задачі надає можливість отримати оптимальну (максимінну) оцінку для довільного параметра, який має оцінку максимуму правдоподібності. Непараметрична оптимізація надає медіанні оцінки, які, на думку А. М. Шуригіна, можна вважати "універсальними" оцінками А. М. Колмогорова; вибіркова медіана має високу ефективність при мультиплікативних перешкодах. Параметрична оптимізація "функціонально подібного" засмічення надає оцінки, що їх називають стійкими, і їх можна вважати розв'язком задачі Дж. Тьюкі.

Також А. М. Шуригін вважає, що другим способом розв'язання задачі є оптимізація оцінювання за двома характеристиками: ефективності $eff \hat{\theta}$ та стійкості $stab \hat{\theta}$ оцінки $\hat{\theta}$.

Остання визначається за пропонованою вченим мірою нестійкості. Ця нестійкість додатна (позитивна) і досягає мінімуму на оцінці максимальної стійкості, тому міра стійкості будується аналогічно мірі ефективності оцінки. На площині

($eff \hat{\theta}, stb \hat{\theta}$) область можливих оцінок обмежується лінією, яка відповідає умовно оптимальним оцінкам: вони мають найбільшу стійкість при фіксованій ефективності і найбільшу ефективність при фіксованій стійкості. Серед них цікаві компромісні оцінки, в яких значення ефективності й стійкості наближено рівні й близькі до них радикальні оцінки. Радикальні оцінки близькі до стійких (при оцінці центру нормального розподілу вони збігаються), так, що два принципово різних способи оптимізації – максимінний і варіаційний – надають близькі результати, які, на думку А. М. Шуригіна, слід розглядати як позитивну якість отриманого розв'язання. Радикальність оцінки синтезує значення ефективності та стійкості і є зручним показником прикладної корисності оцінки. Пропоновані вченим два способи оптимізації оцінювання: максимінний, що ґрунтується на імовірнісній моделі для робастних побудов, і варіаційний, в одновимірному випадку надають близькі результати, але для багатовимірних задач розв'язки виявляються різними, і перевагу слід віддати варіаційній оптимізації.

Визначення кількісної міри нестійкості за допомогою інтеграла від квадрату оціночної функції дає оптимізацію за двома характеристиками: ефективності і стійкості. В оцінках, що названі компромісними, поєднуються висока ефективність і стійкість. До компромісних оцінок близькі більш прості радикальні оцінки. Радикальність оцінки – зручна міра її якості, яку пропонує вчений використовувати замість ефективності. Він вважає, що пропоновані оцінки мають особливо великі переваги перед оцінкою максимуму правдоподібності при оцінці центру розподілу, що ускладнена мультиклікативними шумами. Завжди в застосуваннях використовується середнє арифметичне, та воно виявляється найгіршою з оцінок, а найкращою – медіана, і на думку А. М. Шуригіна, ніким не використовується. Слід відмітити, що в пропонованих автором даної статті розробках узагальнюючих показників ознак об'єктів у вимірюваннях в економіці використовувалася медіана, а не середнє, таким чином забезпечувалася стійкість виконуваних обчислень величини [3].

За винятком оцінювання центру розподілу Лапласа, стійкі оцінки близькі до радикальних і компромісних оцінок – максимінний і варіаційний підходи дають близькі розв'язки, що можна вважати за ознаку гарного розв'язання задачі. Але ця близькість не зберігається в багатовимірному випадку.

Візуалізація даних може бути корисною для компактного подання векторів. Редукція багатовимірної задачі до послідовності двохвимірних задач вважається найперспективнішою.

Стійкості факторного розв'язку забезпечуються, поперше, критерієм значимості, який застосовується для кожного факторного розв'язання, як початкового, так і проміжного та кінцевого; по-друге, визначенням коефіцієнта надійності методом максимальної правдоподібності, запропонованим Такером і Левісом. Даний підхід ґрунтується на використанні окремих коефіцієнтів кореляції. Обчислюється коефіцієнт надійності за формулою:

$$rho = \frac{M_o - M_k}{M_o - 1},$$

де M_o – математичне сподівання статистики χ^2 у відсутності впливу факторів, яке ділиться на $\frac{1}{2}n(n-1)$;

M_k – математичне сподівання χ^2 для кінцевого факторного розв'язку, яке ділиться на $\frac{1}{2}((n-r)^2 - (n+r))$.

Значення коефіцієнта rho змінюється від 0 до 1, якщо маємо 0, то наявне найгірше узгодження моделі з даними, а якщо 1 – то найкраще.

Рекомендується також перевіряти стійкість факторного розв'язання емпіричними підтвердженнями. Емпіричні підтвердження зростають, якщо: 1) зростає число змінних; 2) зменшується число загальних факторів; 3) зменшуються окремі коефіцієнти кореляції або 4) збільшується коефіцієнт детермінації.

Емпіричний критерій вибіркової адекватності був запропонований Кайзером, який назвав його "мірою вибіркової адекватності" (MBA). Значення MBA обчислюється за формулою:

$$MBA = \frac{\sum_{j \neq k} r_{jk}}{\sum_{j \neq k} r_{jk}^2 + \sum_{j \neq k} q_{ik}^2}$$

де r_{ij} – коефіцієнти кореляції, що спостерігаються;

q_{ij} – елементи кореляційної матриці антиобразів, яка задається виразом:

$$Q = SR^{-1}S,$$

де R^{-1} – обернена кореляційна матриця,

$$S = (\text{diag } R^{-1})^{\frac{1}{2}}.$$

Значення MBA набуває від 0 до 1. Значення $MBA=1$ маємо коли всі недіагональні елементи матриці, оберненої до кореляційної Q – нульові, що змістовно пояснює факт – кожна змінна може бути виражена без помилок через решту змінних. Порогові змінні MBA за Кайзером такі: більші, ніж 0,9 – відмінно; більші, ніж 0,8 – добре; більші, ніж 0,7 – середні; більші, ніж 0,6 – посередньо; більші, ніж 0,5 – погано; ніжчі, ніж 0,5 – неприйнятно [9].

Проте кінцевий висновок про ступінь емпіричного підтвердження факторної моделі дослідник робить залежно від адекватності розв'язку змісту практичної задачі.

Стійкість розв'язків кластерного аналізу практично забезпечується завдяки методам перевірки достовірності (обґрунтованості) розв'язків; для перевірки та досягнення стійкості рекомендують обчислювати кофенетичні кореляції; тести значимості для ознак, що використовуються при створенні кластерів; виконувати повторні вибірки; тести значимості для незалежних ознак; методів Монте-Карло.

Як і більшість евристичних методів багатовимірному статистичного аналізу дискримінантний аналіз передбачає стійкі розв'язки, якщо чітко виконуються його гіпотези, але реальні дані в економіці мають багато вад з точки зору статистичних вимог і тому окремі гіпотези порушуються, навіть коли початкові дані перевірені інструментами описової статистики (виявлені вади початкових даних не завжди підлягають коректуванню в економіці). Алгоритмом обчислень дискримінантного аналізу передбачаються тести та перевірки значимості отриманих результатів [3]. Застосування дискримінантного аналізу у вимірюваннях в економіці має мету виявлення стійкості класів об'єктів, отриманих у результаті використання кластерного аналізу на основі складних ознак – факторів, що виявили факторним аналізом. На рисунку представлений комплекс математичних методів, які окремо і цілісно підтримують стійкість економіко-математичного моделювання у вимірюванні ознак об'єктів в економіці. Сама логіка використання наведених математичних методів забезпечує подвійний контроль за стійкістю розв'язків.

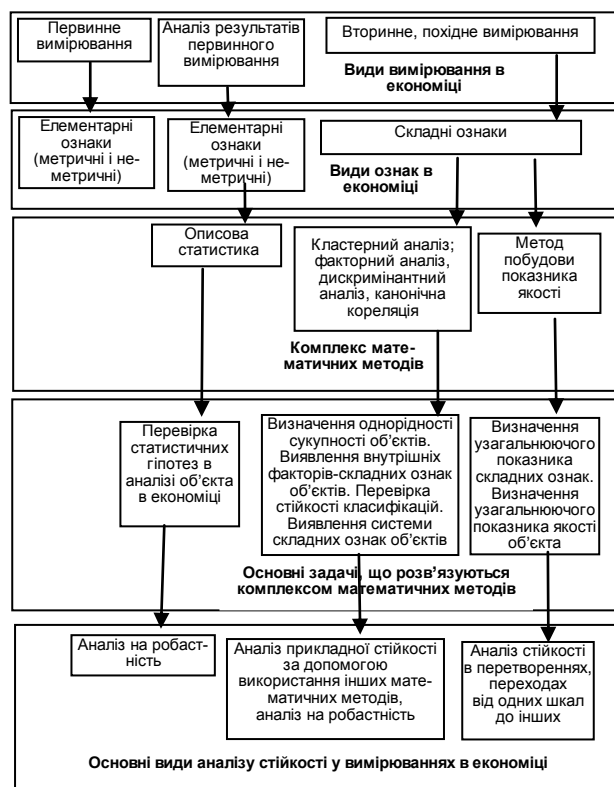


Рис. Схема основних складових економіко-математичного моделювання у вимірюваннях ознак об'єктів в економіці

Отже, стійкість результатів вимірювання ознак об'єктів в економіці досягається стійкістю економіко-математичного моделювання, що, у свою чергу, забезпечується евристично та математично, дублюючись у чіткій системі математичних методів.

Література: 1. Орлов А. И. Устойчивость в социально-экономических моделях. – М.: Изд. "Наука", 1979, 296 с. 2. Экономико-математический энциклопедический словарь / Гл. ред. В. И. Данилов-Данильян. – М.: Большая Российская энциклопедия: Изд. дом "ИНФРА-М", 2003. – 688 с. 3. Малярец Л. М. Вимірювання ознак об'єктів в економіці: методологія та практика. Наукове видання. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. – 384 с. 4. Малярец Л. М. Классификация погрешностей в измерении признаков объекта в экономике // БизнесИнформ. – №10. – Харків: ХНЕУ, 2006. – С. 56 – 62. 5. Шурыгин А. М. Прикладная стохастика: робастность, оценивание, прогноз. – М.: Финансы и статистика, 2000. – 224 с. 6. Айвазян С. А. Классификация многомерных наблюдений. / С. А. Айвазян, З. И. Бежаева, О. В. Староверов. – М.: Изд. "Статистика", 1974. – 240 с. 7. Многомерный статистический анализ в социально-экономических исследованиях. Ученые записки по статистике. Т. XXVI. – М.: Узд. "Наука", 1974. – 416 с. 8. Миркин Б. Г. Проблема группового выбора. – М.: Изд. "Наука", 1974. – 256 с. 9. Олдендерфер М. С. Кластерный анализ. Факторный, дискриминантный и кластерный анализ: Пер. с англ. А. М. Хотинского, С. Б. Королева / М. С. Олдендерфер, Р. К. Блэшфилд; [Под ред. И. С. Енюкова. – М.: Финансы и статистика, 1989. – 216 с.

Стаття надійшла до редакції
15.03.2007 р.

УДК 336.221.4 (477) Кармінська-Бєлоброва М. В.

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ РЕФОРМУВАННЯ ПОДАТКОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

The key problems of tax policy of Ukraine nowadays is forming a tax system oriented on the economy growth. The analysis of the Tax system reformation concept project forecasting the reforms consequences and the expence of this project application is considered in the article.

Ключовим питанням податкової політики України в сучасних умовах є формування податкової системи, орієнтованої на економічне зростання. Висновки економічної теорії та історичний досвід різних країн показують, що економічному зростанню сприяє така податкова система, яка забезпечує доходи держави, але, по можливості, менше зачіпає ринковий механізм.

Питання вдосконалення оподаткування знаходяться в центрі уваги наукової й громадської думки з часу отримання незалежності України. Особливо сьогодні, в пошуках шляхів виходу з економічної кризи, назріла необхідність податково-бюджетного регулювання в Україні замість проведення суто фіскальної податкової політики. Крім цього, сьогодні на державному рівні визнано гостроту проблеми оподаткування, пов'язаної з надмірністю податкового тягаря. Останній і є однією з причин фінансової нестабільності підприємств, зменшення сукупного попиту та економічної кризи [1; 2].

Чинна податкова система зазнає критики як у наукових колах, так і з боку підприємців, політичних діячів, депутатського корпусу. Однак стає дедалі очевиднішим, що ця критика багато в чому базується на емоційних, поверхневих чинниках економічної дійсності [3, с. 39]. Відсутній глибокий аналіз фінансових зв'язків в економіці, потреб держави у фінансових ресурсах для виконання нею функцій регулювання темпів і пропорцій розвитку економіки, підтримання на належному рівні суспільного добробуту, обороноспроможності, систем державного управління.

Дослідженню окремих питань оподаткування і побудови податкових систем присвячені праці вітчизняних вчених-економістів: В. Л. Андрущенко, С. А. Буковинського, О. Д. Василюка, В. М. Геєця, В. І. Грушка, Є. В. Калюги, П. В. Мельника, І. І. Лукінова, Л. І. Нейкової, С. С. Осадця, І. Г. Ткачука, В. В. Шокуна, С. І. Юрія та ін. Віддаючи належне напрацюванням українських вчених, слід відзначити, що багато проблем оподаткування ще не знайшли однозначного трактування. Залишаються дискусійними питання щодо принципів побудови і напрямів реформування податкової системи з урахуванням особливостей трансформаційного періоду [4 – 6]. Значні розбіжності спостерігаються у поглядах вчених-економістів на структуру податкової системи; параметри податкового навантаження на економіку; необхідність диференціації ставок податків; сферу використання податкових пільг, які породжують негативні наслідки в практиці оподаткування. При реформуванні національної податкової системи не в повній мірі враховується досвід реформування податкових систем у розвинутих і постсоціалістичних країнах. У зв'язку з розробкою в деяких постсоціалістичних країнах податкових кодексів, центральною проблемою обговорення стали напрями вдосконалення оподаткування, насамперед, кількісні параметри податкових ставок, пільгове та спрощене оподаткування, загальний рівень податкового тягаря [7, с. 82].

Закінчення табл. 1

Актуальність теми дослідження визначається тим, що податки є необхідною ланкою економічних відносин у суспільстві з моменту виникнення держави. Розвиток і зміна форм державного устрою завжди супроводжуються вдосконаленням системи податків, адже вони є платою суспільства за виконання державою її функцій. Отже, нині існує необхідність всебічного дослідження питань, пов'язаних із впливом системи оподаткування на економічні процеси.

Сучасний стан податкових відносин в Україні не дає можливості підприємствам розвиватись та випускати конкурентоспроможну продукцію. Фізичні та юридичні особи не зацікавлені в декларуванні своїх доходів, а держава не в змозі розв'язати проблему забезпечення податкових надходжень до бюджету. Щоб пояснити ці проблеми, проаналізуємо стан податкових відносин в Україні.

Нині в Україні діє складне податкове законодавство, запозижене в економічно розвинутої Європи.

Сучасна податкова система України характеризується наступними рисами [8; 9]:

- 1) надмірна фіскальна спрямованість податкової системи;
- 2) нерівномірний розподіл податкового навантаження, спричинений масштабами ухиленнями від сплати податків;
- 3) податкова заборгованість платників перед бюджетами та державними небюджетними фондами;
- 4) нестабільність податкового законодавства;
- 5) неоднорідність нормативно-правової бази оподаткування, наявність у межах чинного правового поля схем ухилення від сплати податків;
- 6) неузгодженість окремих законодавчих актів;
- 7) наявність норм неоднозначного тлумачення.

Модель системи оподаткування, що застосовується в Україні, стримує розвиток вітчизняного виробництва, тому що має фіскальну спрямованість, що зумовлює високий податковий тиск й адміністративне втручання податкових органів у господарську діяльність суб'єктів підприємницької діяльності. В Україні виділяють чотири основних податкових платежі, що забезпечують формування 75,5% доходів зведеного бюджету (за підсумками 2005 року), в тому числі податок на прибуток підприємства – 30,1%, податок з доходів фізичних осіб – 22,7%, ПДВ – 13,8% та акцизний збір із вироблених на вітчизняних підприємствах товарів 9,4% [9, с. 28]. Серед держав СНД Україна, разом з Вірменією, Киргизстаном, Таджикистаном і Молдовою, має найвищу ставку ПДВ – 20% (найнижча у Казахстані – 15%).

Щодо податку на прибуток підприємства, то в Україні має місце один з найвищих рівнів оподаткування прибутку підприємств (його фіскальна ефективність у середньому по країнах ЄС становить 3,4%), причому не за рахунок податкової ставки (вона є нижчою, ніж у більшості розвинутих країн (табл. 1)), а за рахунок ширшої податкової бази, що є наслідком більш жорсткіших обмежень стосовно віднесення витрат на валові та відсутності інвестиційних податкових пільг.

Таблиця 1

Ставка основних податків у країнах-членах ЄС та Україні станом на 2004 рік [10, с. 215]

Країна	Податок з доходів фізичних осіб		Податок на прибуток корпорацій		ПДВ	
	граничні ставки, %	в порівнянні з Україною	ставка, %	у порівнянні з Україною	ставка, %	у порівнянні з Україною
1	2	3	4	5	6	7
Данія	47,6	3,66	30,0	1,2	25,0	1,25
Нідерланди	52	4,0	34,5	1,38	19,0	0,95
Франція	49,58	3,81	35,4	1,42	20,6	1,03
Італія	45	3,46	37,3	1,49	20,0	1,0
Німеччина	45	3,46	38,3	1,53	16,0	0,8
Австрія	50	3,86	34,0	1,36	20,0	1,0
Бельгія	50	3,86	34,0	1,36	21,0	1,05
Люксембург	38	2,92	30,4	1,21	15,0	0,75
Греція	40	3,08	35,0	1,4	18,0	0,9
Іспанія	45	3,46	35,0	1,4	16,0	0,8
Швеція	56	4,31	28,0	1,12	25,0	1,25

1	2	3	4	5	6	7
Кіпр	30	2,31	15,0	0,6	15,0	0,75
Латвія	25	1,92	15,0	0,6	18,0	0,9
Литва	33	2,54	15,0	0,6	18,0	0,9
Словаччина	19	1,46	19,0	0,76	20,0	1,0
Чехія	32	2,46	28,0	1,12	19,0	0,95
Мальта	35	2,69	35,0	1,4	15,0	0,75
В середньому по країнах: СС-25	40,85	3,14	27,4	1,1	19,8	0,99
ЄС-15	46,2	3,55	31,4	1,26	20,3	1,02
ЄС-10	32,8	2,52	21,5	0,86	19,0	0,95
Україна	13	1,0	25	1,0	20	1,0

Водночас в Україні має місце один із найнижчих загальних рівнів оподаткування доходів фізичних осіб (ставка 13%, з 01.01.2007 р. – 15%).

Той факт, що відносний рівень податкових вилучень доходів фізичних осіб значно нижчий, ніж юридичних, свідчить про стратегічний вибір держави, стимулювання розвитку ринку через попит. Зростання платоспроможності населення стимулюватиме попит і, як наслідок, приведе до розширення пропозиції на внутрішньому ринку.

Слід відзначити, що податковий вплив на економіку потребує чіткої спланованості, системності та прогнозованості рішень.

У випадку, якщо держава вважає за необхідне першочергово розвивати соціальну сферу та забезпечувати максимально можливий захист населення, то податки мають відігравати значну фіскальну роль. У цьому разі слід програмувати високий рівень перерозподілу ВВП. Наприклад, у Скандинавських країнах питома вага податків у ВВП становить від 50 до 60% (у Швейцарії – 61%) [11, с. 32].

У тих країнах, де використовують податкову політику як засіб створення умов для розвитку виробництва, характерним є відносно низький рівень перерозподілу ВВП через податки. Наприклад, у США податкові надходження становлять лише 30% від ВВП. В Україні цей показник за 9 місяців 2005 року склав 39,2% [8, с. 59], тобто знаходився на середньому рівні. Крім того, спостерігається збільшення податкового навантаження (у 2004 році рівень навантаження був 31,6%).

Збільшення фіскальної ролі податків в Україні пояснюється тим, що 75 – 80% населення живе нижче середнього рівня матеріального забезпечення, 15 – 20% – має середній рівень достатку і лише 3 – 5% населення – багатий клас [9, с. 30]. Це свідчить про необхідність забезпечення соціального захисту населення. В той же час податкова система України повинна стимулювати і розвиток виробництва.

Одним із потужних механізмів стимулювання є зміна шкали оподаткування. Однак зменшення таких податків, як ПДВ з 20 до 28% та податку на прибуток з 30 до 25%, не дало очікуваних результатів. Тіньовий сектор в Україні як складає значну частку від ВВП (за даними за 2004 рік – 42% [12, с. 34]), так і процвітає далі. На думку спеціалістів, знижувати ставки податків доцільно тоді, коли суспільство звикло сплачувати податки.

Надзвичайно ефективним механізмом стимульованої політики держави є податкові пільги.

Слід зазначити, що система податкових пільг в Україні є недосконалою. Відповідно до результатів дослідження спеціалістів Світового банку, структура податкової системи України не стимулює ведення бізнесу. В загальному рейтингу 155 країн світу Україна за даними за 2005 рік перебувала на 124 місці [13, с. 16]. Серед негативних факторів названі структура та складність податкової системи. Загальна структура податкової системи України характеризує її як країну з низькою привабливістю ведення бізнесу. За даними Світового банку, в Україні налічується 84 податків, зборів та інших платежів до бюджету. Їх налічується більше тільки в Узбекистані – 118, Білорусі – 113, Конго – 94, Домініканській республіці – 85. У

свою чергу недосконалість і складність в адмініструванні податків, широкий набір платежів є причиною недосконалості та неефективності пільг в оподаткуванні.

У сучасній економічній теорії та практиці не існує єдиного підходу щодо визначення ефективності запровадження податкових пільг. Окремі вчені-економісти (В. Вишневський, А. Веткін) [13] виступають за скасування податкових пільг. Інші (А. Крисоватий, М. Кужелєв, Т. Приходько) [13] – підтверджують ефективність системи податкових пільг.

Щоб доказати ефективність податкових пільг, звернемося до практики їх використання в розвинених країнах світу.

Особливо актуальним напрямком розвитку пільгових механізмів оподаткування в розвинених країнах сьогодні вважається стимулювання інвестицій в регіони та вкладень у переміщення. Дуже поширені пільги на реконструкцію і модернізацію виробництва, застосування яких обмежується кордонами економічно відсталих регіонів. Так, у Великій Британії, Бельгії, США стимулюється розвиток високотехнологічних виробництв у районах із застарілою індустріальною структурою. Суттєвою пільгою в США є 20% скидка на приріст витрат на науково-дослідні та дослідно-конструкторські роботи. Завдяки їй компанія, що здійснює вкладення в НДДКР, при підрахунку своїх зобов'язань перед скарбницею може знизити належний їй податок на величину, рівну 20% від середньорічного приросту вкладень у НДДКР за попередні три роки. Німеччина надає великі податкові пільги фірмам, що інвестують свої капітали в східні землі. Слід визначити, що застосування подібних пільг в Україні є досить проблематичним, оскільки застаріла індустріальна структура характерна для країни в цілому. Щоправда урядом упродовж кількох років робилася спроба створення пільгових підсистем оподаткування з метою залучення іноземних інвестицій у деякі регіони. Це так звані вільні економічні зони. Але, як показала практика, вітчизняні спеціальні економічні зони і території пріоритетного розвитку не виправдали сподівань. Їхня діяльність істотно не вплинула на розвиток регіонів їх розміщення: не вдалося залучити іноземні інвестиції відчутних масштабів з метою розвитку індустрії, не спостерігається значне зростання робочих місць. Як відзначають аналітики, причина приховується в надзвичайній територіальній обмеженості наданих пільг. Наприклад, спеціальні економічні зони часто бувають територією лише до кількох відсотків площі міста. Які б важливі об'єкти в них не розміщувалися, дуже важко вплинути на індустріальну структуру регіонів, що за територією, кількістю населення та економічним потенціалом перевищують деякі європейські країни [11].

Питання позбавлення іноземних інвесторів пільг, визначених законодавством України про вільні економічні зони, потребує додаткового вивчення. Зважений підхід до вирішення питання стосовно пільг в оподаткуванні, наданих іноземним інвесторам, їх поновлення шляхом внесення змін до законодавства України про режим іноземного інвестування спричинять посилення позицій економіки країни в міжнародній конкурентній боротьбі за кошти інвестора. Водночас потрібно створювати спеціальні умови для іноземного інвестування саме в ті галузі економіки, які мають високий експортний потенціал.

Досить потужним механізмом стимулювання технологічного оновлення є пільга у вигляді пришвидшеної амортизації. Однак згідно з Законом "Про оподаткування прибутку підприємства" її можна було застосувати лише до третьої групи основних фондів, але найвисокотехнологічніші види машин та устаткування до цієї групи не належать. Тому застосування пришвидшеної амортизації не дало в Україні відчутних стимулювальних ефектів.

Ефективним засобом стимулювання, особливо зайнятості населення, є застосування в Україні з 1998 року спрощеної системи оподаткування, обліку та звітності суб'єктів малого бізнесу.

Водночас постійна змінюваність переліку податкових пільг та їх надзвичайно велика кількість є проблемою податкової системи України. При цьому значна частка з них не має достатнього економічного обґрунтування.

Таким чином, проведений аналіз податкової системи України у розрізі ставок податків і податкових пільг дозволяє зробити наступні висновки:

податкова система України через свою фіскальну орієнтованість стала перешкодою на шляху подальшого зростання економіки;

необхідно досягти оптимального сполучення фіскальної, стимулювальної та обмежувальної ролі податків;

доцільно переглянути пільговий механізм податків в Україні та, враховуючи його недоліки і практику застосування податкових пільг за кордоном, розробити ефективну систему податкових пільг;

з метою підвищення інвестиційної привабливості України особливу увагу слід приділити заходам, що спрямовані на залучення прямих іноземних інвестицій.

На думку вчених-економістів [14], такими заходами можуть бути:

інноваційна спрямованість іноземних кредитів, що видаються під гарантії уряду, жорсткий контроль за використанням цих залучень;

широке впровадження на регіональному рівні програм підтримки інвестиційної діяльності, в тому числі – шляхом регулювання податкових ставок місцевих податків і зборів;

надання інвесторам знижок податкових ставок з податку на прибуток при зростанні експортної складової виготовленої продукції та кількості створених робочих місць;

проведення політики пільгового оподаткування інноваційної продукції;

надання податкових пільг під великі іноземні кредити, що спрямовуються в інвестиційні проекти, передбачені державними програмами.

Зазначені заходи сприятимуть покращенню економічної ситуації в Україні і в цілому становища країни в конкурентній боротьбі за залучення капіталу та поліпшенню іміджу України на міжнародному ринку капіталів, допоможуть вийти на шлях стабільного економічного зростання.

Література: 1. Вакуліч І. П. Податкове адміністрування та ефективність податкової системи // *Фінанси України*. – 2003. – №2. – С. 54 – 59. 2. Лисюк В. С. Податкова реформа в Україні / В. С. Лисюк, Е. М. Головаха // <http://www.icps.com.ua/project>. 3. Василевська Г. В. Податкова політика у регулюванні економічного зростання // *Фінанси України*. – 2003. – №2. – С. 39 – 43. 4. Тарасов І. Т. *Фінанси і податки* / І. Т. Тарасов, А. А. Ісаєв. – М.: Статут, 2004. – 560 с. 5. Мельник П. В. Розвиток податкової системи в перехідній економіці. Ірпінь: Академія державної податкової служби України, 2001. – 244 с. 6. Бабич Л. *Налогове реформування в Україні: напрямлення совершенствования* // *Економіка України*. – 2001. – №5. – С. 39 – 41. 7. Піхоцький В. Ф. *Реформування податкової системи України – вимога сьогодення* // *Фінанси України*. – 2003. – №9. – С. 80 – 85. 8. Соколовська А. М. *До питання про податкову реформу в Україні* // *Фінанси України*. – 2006. – №4. – С. 55 – 61. 9. Ревун В. І. *Про реформування й модернізацію податкової системи* // *Фінанси України*. – 2006. – №6. – С. 27 – 34. 10. Ткаченко Н. М. *Податкові системи країн світу та України. Облік і звітність: навчально-методичний посібник* / Н. М. Ткаченко, Т. М. Горова, Н. О. Ільєнко; [Під заг. ред. Н. М. Ткаченко. – К.: Алерта, 2004. – 554 с. 11. Мельник В. М. *Обмежувальна та стимулювальна роль податків* // *Фінанси України*. – 2006. – №4. – С. 31 – 37. 12. Малашенок Б. *Податкова терапія виробничої кризи* / Б. Малашенок, Г. Владимирський // *Економіка України*. – 2006. – №4. – С. 34 – 42. 13. Скрипник А. *Оцінка фіскальної ефективності пільгового оподаткування прибутку підприємств* / А. Скрипник, Д. Серебрянський // *Економіка України*. – 2006. – №7. – С. 13 – 26. 14. Романюк М. В. *Податкова система та інвестиційна привабливість економіки України* // *Фінанси України*. – 2006. – №1. – С. 38 – 42.

*Стаття надійшла до редакції
18.12.2006 р.*

УДК 005.32

Доронин А. В.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ФОРМИРОВАНИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО КАПИТАЛА ЛИЧНОСТИ И ОРГАНИЗАЦИИ

Scientific — practical problems of development of a person and organization emotional capital are considered, hypotheses of its research are formulated

Можно с уверенностью сказать, что характерной особенностью деятельности современной производственной организации является увеличение скорости изменений ее внешней и внутренней среды и уникальность ситуаций, в которые она попадает. По этому поводу очень образно выразился П. Вейл: "Перед нами не просто встают проблемы. Они развиваются в совершенно новых условиях. Двадцать лет назад Эмери и Трист писали, что в изменяющейся окружающей среде "сама почва движется". В этом образе схвачена сама суть изменчивости окружающего мира, неустойчивого до такой степени, что мы не можем рассчитывать на его стабильность даже на период реализации принятых решений". Безусловно, это сказывается на работе менеджеров, состояние их психики приближается к своего рода красной отметке, когда уже они становятся неспособными овладеть ситуацией [1, с. 3 – 4]. Ученые пока не готовы дать рекомендации практикам, как решать эту проблему. Но можно согласиться с мнением Р. Акоффа, который определил, что причиной отставания науки от требований практики является непонимание природы изменений, сосредоточение внимания на объективных, а не на субъективных причинах изменчивости [2, с. 13]. То есть, если эту проблему перенести на уровень производственной организации, следует обратить внимание на тот факт, что коренным образом меняется не материальная, а человеческая составляющая ее потенциала. Именно к ее изменению пока что не готовы ни наука, ни практика. Другой, не менее известный ученый, Кетс Манфред уточняет суть проблемы: "Хорошо продуманные и полезные планы ежедневно рушатся в офисах по всему свету из-за влияния на поведение человека неизвестных нам сил. Кипящий котел разнообразных мотиваций, который представляет собой человеческое подсознание, находит разные выходы, — это даже может привести к срыву презентации или продвижения по службе или долго вынашиваемого плана глобализации" [3, с. 23]. Подводя итог вышесказанному, можно сказать, что в настоящий момент существенно усиливается необходимость поведенческого аспекта рассмотрения человека в организации, неотделимого от его психической жизни, в которой поведение тесно связывается с познанием и эмоциями. Однако эмоции в менеджменте как важнейший источник формирования жизнедеятельности производственной организации пока что не стали традиционным предметом исследования.

Целью данной статьи является обобщение имеющихся работ и формулирование первоначальных гипотез и рекомендаций по развитию эмоционального капитала производственной организации.

Источником идей данного исследования явились обобщения и выводы А. Гапоненко, Т. Орловой [4], а также известного консультанта Л. Грэттон [5]. Последняя достаточно глубоко обосновала актуальность демократизации менеджмента современной производственной организации и, не сосредотачивая внимания на необходимости психологизации менеджмента, все же представила человеческий капитал личности как триединую систему интеллектуального, эмоционального и социального. Предполагая, что все разновидности капитала не могут быть развиты одинаково в одном человеке, она охарактеризовала преимущества для организации разных в этом отношении людей следующим образом: "Люди с сильным интеллектуальным капиталом развивают базу явного

и скрытого знания компании. Тесные связи-отношения (социальный капитал) гарантируют, что идеи стремительно распространяются по компании. ... Люди с сильным эмоциональным капиталом помогают создать организацию, обладающую видением и достаточной энергией для противостояния силам инерции" [5, с. 123].

Практически это не противоречит утверждению Кетс Манфред, который в своей монографии "Мистика лидерства. Развитие эмоционального интеллекта" написал: "Познание (та часть нашего разума, которая отвечает за мышление, аргументацию и интеллект) чрезвычайно важно, но не менее значителен и аффект, эмоциональные оттенки которого и делают нас уникальными. Познание и аффект вместе определяют поведение и действие" [3, с. 24]. Украинские ученые поддерживая эту идею, определили характер взаимосвязи познания и эмоций: "Отображая возможные события, эмоция является важным компонентом любого обучения. Она закрепляет жизненно важные знания и "отсеивает" те, которые не представляют для человека особенного значения" [6, с. 171]. То есть эмоции как особенные психические процессы представляют собой деятельность по оцениванию информации, накапливаемой познавательными процессами. Это чрезвычайно важно в насыщающейся информацией экономической среде. Оценка действительности в особенных эталонах представляет главную функцию эмоций. Практика свидетельствует, что если в жизни человека появляется какое-нибудь существенное событие, изменяется ее эмоциональный фон, растет или уменьшается интенсивность и скорость психических процессов, что отражается на работоспособности человека. Вот тогда и приобретает особую актуальность наличие у него эмоционального капитала. Поскольку трудовая жизнь человека сегодня переполняется такими существенными событиями, следует обратить внимание на слова Л. Грэттон: "Индивиды, развившие эмоциональный капитал и способные действовать на основе самооценки и цельности, исключительно выгодны для организации... Люди, эмоционально устойчивые и способные проявлять свою волю, создают организационную энергию. Альтернатива заключается в том, что люди недостаточно эмоционально развиты, с ограниченным самосознанием и сопротивляемостью, коллективно создают в организациях сообщества, в которых энергия стремительно иссякает" [5, с. 118].

В связи с этим становится понятным, почему механическая (иерархическая) модель современной производственной организации, ориентированная больше на упорядочение производства товаров и услуг, проектирование и реализацию бизнес-процессов, теряет свою актуальность. Усиление роли эмоционального капитала человека сегодня требует построения модели организации в социально-психологических координатах, как организованной совокупности людей, имеющих ценности, нравственную основу, культуру, систему отношений и взаимоотношений. Представляя разницу между этими моделями, К. Клок и Дж. Голдемит пишут: "В иерархических организациях предполагается, что персонал, приступая к работе, должен оставлять свои эмоции за дверью. Тем не менее это невозможно сделать, не нанеся вреда себе и другим ... В демократической организации эмоции, проявляемые по существу, конструктивно и ответственно, напротив, принимаются и признаются. Применение навыка эмоционального мышления на практике позволяет лидеру совершить в организации коренные преобразования, придав институту лидерства черты человечности и подлинности, даже внося в трудовую деятельность такие понятия, как сострадание, сочувствие" [7, с. 231].

Таким образом, в изменчивом мире бизнеса понимание чувств и эмоций сотрудников организации, клиентов и деловых партнеров существенно повышает вероятность принятия правильных решений и выбора правильных стратегий. В. Янчевский объясняет, почему именно практическое овладение технологиями управления эмоциями обеспечивает такие преимущества человеку: "Лимбическая система мозга, отвечающая за эмоциональную сферу, намного сильнее, чем кора головного мозга, отвечающая за интеллект. ... Эмоции ведут к действиям, а разум — к выводам". Ссылаясь на Манфреда Кетса, В. Янчевский пишет: "Унция эмоций может быть более эффективной, чем тонна фактов ... И все же много организаций и менеджеров во всем мире являются эмоциональными банкротами" [8, с. 224]. Здесь возникает вопрос — насколько отечественные менеджеры способны обеспечить целесообразность активизированных эмоциями действий.

В связи с такой значимостью эмоций имеет смысл выполнить анализ мнений представителей современных теорий, связанных с их исследованиями. Многие из них отражают информационный и обучающий аспект этого явления, что немаловажно для менеджмента. Так, Ю. Платонов пишет: "Чувства не только отражают отношение человека к объектам, но и несут некоторую информацию о них. В этом смысле отражение объекта является познавательным компонентом эмоций, а отражение состояния человека в этот момент – ее субъективным компонентом. Чувства тесно связаны с потребностями личности" [9, с. 78]. Таким образом получается, что не потребности сами по себе определяют поведение человека, а чувства, эмоции, связанные с ними. Функциональные роли для человека эмоций объясняет П. Анохин, который утверждает, что эмоции закрепились в эволюции как механизм, удерживающий жизненные процессы в оптимальных границах и предупреждающий разрушительный характер недостатка или избытка каких-либо факторов жизни данного организма.... Неоднократное удовлетворение потребностей, окрашенное положительной эмоцией, способствует обучению соответствующей деятельности, а повторные неудачи в получении запрограммированного результата вызывают торможение неэффективной деятельности и поиски новых, более успешных способов достижения цели". Другой представитель информационной теории эмоций, – П. Симонов считает, что эмоция – отражение мозгом высших животных и человека величины потребности и вероятности ее удовлетворения в данный момент. Этот автор считает, что отношение между эмоцией (Э), потребностью (П), информацией, прогностически необходимой для организации действий по удовлетворению данной потребности, (Н) и наличной информацией, которая может быть использована для целенаправленного поведения (С), можно выразить формулой:

$$\text{Э} = \text{П} (\text{Н} - \text{С}).$$

Из нее следует, во-первых, что эмоция не возникает, если потребность отсутствует или удовлетворена. При наличии потребности эмоция не возникает, если система полностью информирована. Во-вторых, при дефиците наличной информации появляется отрицательная эмоция, достигающая максимума в случае полного отсутствия информации. В-третьих, положительная эмоция возникает тогда, когда наличная информация превышает информацию, прогностически необходимую для организации удовлетворения данной потребности [10, с. 149]. Не противоречит высказанным мыслям и теория когнитивного диссонанса Фестингера, согласно которой положительные эмоции являются результатом совпадения или превышения полученной информации по сравнению ожидаемой, а отрицательные эмоции – результат недостатка, несовпадения полученной информации с исходной. Подводя итог, можно сказать, что эмоцию можно рассматривать как обобщенную информационную оценку ситуации.

Понимая, что эмоции воздействуют на состояние человека через информационный обмен, следует не упускать из виду тот факт, что эмоциональное отношение к работе и людям неоднозначно влияет на производительность труда. С одной стороны, насыщенное позитивными эмоциями отношение к работе повышает ее эффективность, с другой, – чрезмерное позитивное эмоциональное возбуждение, как и негативное эмоциональное состояние, формирует тревожность и снижают потенциальные способности человека. Отсюда напрашивается вывод о том, что для достижения оптимального эффекта трудовой деятельности человека желательно управлять проявлениями его эмоций [10, с. 154]. Для создания оптимального эмоционального состояния человеку необходимо, во-первых, научиться правильно оценивать события, во-вторых, обеспечивать достаточную (разноплановую) информированность о сложных ситуациях; в-третьих, иметь заранее подготовленный вариант выхода из таких ситуаций.

Практика дает много свидетельств перенасыщения современной жизни человека эмоциями и стрессами. По этому поводу Й. Ридделстрале и А. Нордстрем, например, пишут: "В Швеции люди используют почти 4000 лекарственных препаратов. Более ста из них предназначены для уменьшения тревожности и стресса" [11, с. 85]. С одной стороны, это вызывает тревогу. Но, с другой стороны, необходимо обратить внимание

и на выводы ученых, которые утверждают, что эмоциональные ресурсы формируют повышенную инновационность некоторых организаций или одной части предприятия по сравнению с другой [12, с. 37 – 38]. Исследуя эти процессы, Д. Гулмен делает заключение: "Сам по себе рабочий климат еще не определяет производительность. Общеизвестно, что факторы, благодаря которым в каждом секторе появляются сильнейшие компании, весьма многочисленны. Но наши исследования показывают, что в целом организационный климат, эмоционально окрашенное отношение людей к работе в данной компании – способен объяснить 20 – 30% различий в производительности труда. Умение пробудить в людях лучшее окупается вполне материально" [13, с. 32]. Хорошее настроение на работе помогает людям эффективнее воспринимать информацию, оперировать логическими правилами при принятии сложных решений или мыслить нетривиально, используя интуицию.

Исходя из этого, процессы накопления и развития эмоций уподобляются процессам накопления и развития капитала, составляющего основу производственной организации. Правомерность их отождествления можно аргументировать тем, что представление о природе капитала постоянно развивается. В исходном понимании он связывался с материальными или финансовыми благами, введенными в воспроизводственный процесс. Но изменение роли человека, возрастание влияния его познавательной, социальной, духовной сущности на обеспечение жизнедеятельности организации, способствовали выделению новых разновидностей редких уникальных благ, обеспечивающих надежность существования их собственника, в составе которых эмоции начинают занимать достойное, если не главное место.

Для того, чтобы в полной мере реализовать позитивные эмоциональные предпосылки интенсификации инновационного поведения организаций, необходимо обратить внимание на феномен харизматического лидерства, определяющего успехи творческой коллективной работы. Много публикаций посвящено исследованию его эффекта. Так, М. Битянова объясняет таким образом развитие эмоционально устойчивой группы с позиций неопределенности: "Группа обретает свое психологическое содержание благодаря межличностной "любви", связывающей между собой рядовых членов группы; она возникает только благодаря тому, что каждый член группы устанавливает особые по содержанию связи с лидером (вожаком)" [14, с. 36]. Кетс Манфред, посвятивший свое исследование мистике лидерства, пишет: "Каждому, кто хочет создать или возглавить эффективную организацию, необходимо понимать динамику лидерства. Это не означает преуменьшения влияния таких факторов, как экономия за счет масштабов производства, позиция компании на рынке и ее технологические возможности. Данные факторы, безусловно, важны, но не так, как руководство" [3, с. 21]. Природные предпосылки эмоционального лидерства этот автор объясняет разным развитием полушарий человеческого мозга. В целом, люди с более развитым левым полушарием, более склонны к познавательному стилю мышления, а те, у кого лучше функционирует правое полушарие, – к более эмоциональному стилю. Последние, руководя коллективом, более склонны использовать и эффективно используют социально-психологические методы управления его поведением, которые воздействуют на сознание, чувства, настроение, убеждения, привычки людей и формируют отношения сотрудничества в трудовых коллективах [15, с. 194].

Поскольку в литературе выделяют два противоположных типа лидерства: инструментальный и эмоциональный, имеет смысл уточнить их функциональное различие. Инструментальный (деловой) лидер – это член группы, который принимает на себя инициативу при решении проблемных ситуаций, владеет соответствующими знаниями, информацией, навыками, методами. Это чаще всего официальный руководитель коллектива. Эмоциональный лидер выполняет в группе функцию регулирования в проблемных ситуациях эмоционального климата. Безусловно, лучше всего, если официальный руководитель коллектива является и его эмоциональным лидером [16, с. 178]. Потенциал такого лидерства может быть заложен в человеке природой, но его можно и развивать в процессе приобретения человеком жизненного опыта. Для эффективного выполнения функций эмоционального лидера, руководитель должен научиться понимать собственные желания и установки, секреты желаний и глубоких чувств подчиненных, контролировать их эмоциональное состояние, то есть сформировать

свой эмоциональный потенциал или интеллект, содержание которого Д. Гоулмен определяет следующим образом: "Эмоциональный интеллект – это способность человека толковать собственные эмоции и эмоции окружающих для того, чтобы использовать полученную информацию для реализации собственных целей" [17, с. 86]. Уровень его развития определяет то, как человек умеет понимать себя и других, взаимодействовать с людьми, принимать решения. Роль эмоционального потенциала для лидера хорошо охарактеризовал Кетс Манфред. Он в частности определил, что при существующей важности внутреннего театра каждого человека, состоящего из познания, аффекта и поведения, в вопросе лидерства эмоциональный потенциал (чувствительность) играет главную роль. Именно люди с более развитой эмоциональной чувствительностью гораздо чаще становятся эффективными лидерами. Эмоциональной чувствительности, как уже указывалось, можно научиться опытным путем. Чтобы правильно воспринимать особенности эмоционального склада других людей, мало знать эти особенности, нужно еще и уметь владеть собой, сохранять уравновешенность независимо от того, насколько интенсивны собственные эмоциональные реакции. Такая возможность появляется в том случае, если от попыток воздействия непосредственно на интенсивность эмоций человек переходит к управлению ситуациями, в которых возникают и проявляются эмоции [3, с. 24]. Развитие этих навыков приводит к тому, что лидеры, научившиеся управлять собой и отношениями с другими людьми, направляют эмоции своих подчиненных в нужное русло. Решению этой же задачи во многом способствует и учет соционических типов членов коллектива.

Согласно созданной К. Юнгом теоретической основе соционических типов важнейшей информационной и творческой базой человека является бессознательная часть его психики. Бессознательное связывает человека с миром, с природой, с космосом и содержит значительно больше информации, чем сознание. В свое время этот ученый указывал, что именно в бессознательное поступает та информация из внешнего мира, которая изначально обладает малой интенсивностью или иными параметрами, делаящими ее недоступной для сознания человека. Современные исследования подтвердили правомерность этого утверждения. Оказывается, каждую секунду человек получает из внешнего мира и космоса около миллиарда бит информации, но ощутить и осознать он может лишь 16 бит информации в секунду. Остальная информация поступает в бессознательную часть психики. Таким образом, она несравненно больше насыщена информацией, чем сознание, и более тесно связана с миром, природой, людьми, космосом. Только при создании определенных эмоциональных условий возникает возможность актуализировать эту информацию [10, с. 307].

Следует обратить внимание и на тот факт, что хотя для лидера-руководителя важнейшей характеристикой является его интеллект, при выборе претендента на его роль не следует ориентироваться исключительно на диагностику интеллекта при помощи традиционных тестов IQ, измеряющих способность человека к логико-математическим рассуждениям. Во-первых, в соответствии с классификацией гарвардского психолога Говарда Гарднера человеческий интеллект представлен семью вариантами (пространственный, телесно-кинестетический, музыкальный, лингвистический, логико-математический, межличностный и внутриличностный). Во-вторых, некоторые исследователи развития человека утверждают, что высокий IQ определяет только 20% его успеха в жизни. Поскольку существует много других факторов, влияющих на успех (например, удача, интуитивная прозорливость и другие формы интеллекта), IQ не гарантирует его, особенно в лидерстве. Во-первых, потому что люди с высоким IQ не обязательно принимают правильные решения. ... Во-вторых, и это самое главное, сегодня в мире бизнеса эмоциональный интеллект (EQ) – смесь межличностного и внутриличностного интеллекта по классификации Гарднера – не менее важен, чем логико-математический. Высокий IQ (коэффициент умственного развития) может быть побит высоким EQ (коэффициентом эмоционального развития) [3, с. 42 – 46]. Немаловажным обстоятельством их сравнения является тот факт, что если IQ человека практически не меняется на протяжении всей жизни, EQ может накапливаться при создании определенных условий. Для этого только необходимо развивать те вспомогательные навыки, которые его составляют. Учиться

активно слушать и понимать полностью значение того, что человек говорит, и значение того, о чем он предпочитает молчать. Для развития эмоционального интеллекта очень важно накапливать опыт чтения языка жестов, учитывая, что в словах отражается мысль, а в жестах – отношение к сказанному. Поскольку жесты, как источник информации, древнее речи, в них точнее проявляется подлинная сущность отношения человека к событиям. Кроме того, в процессе общения необходимо постоянно адаптироваться к спектру своих и чужих эмоций. При этом следует помнить, что у каждого эмоционального состояния есть и положительная, и отрицательная сторона. Приобретение опыта распознавания чувств и умения бегло и конструктивно их выражать увеличивает положительный и сокращает отрицательный эффект эмоций.

Для того, чтобы обеспечить развитие эмоционального капитала человека и организации, необходимо учитывать, что эмоциональный интеллект человека, представляющий ресурс эмоционального капитала, достаточно сложен по своей структуре. В его составе можно выделить два комплексных компонента: личностные характеристики и навыки (способность управлять собой) и социальные навыки (способность управлять отношениями с людьми). Причем первый компонент содержит в себе оценку самосознания и самоконтроля, а второй – оценки социальной чуткости и управления отношениями (рисунк).

Представленные на рисунке четыре составляющие эмоционального интеллекта тесно переплетаются, между ними существуют динамичные отношения. То есть, например, лидер не может достаточно хорошо управлять собственными эмоциями, если он почти или совсем их не осознает. А если эти эмоции выходят из-под контроля, то страдает и его способность управлять отношениями с другими людьми. Исследования Д. Гоулмена позволили выявить механизм, лежащий в основе этой динамики. Вкратце его содержание можно охарактеризовать таким образом: самосознание как компонент эмоционального интеллекта способствует как сопереживанию, так и самоконтролю, а сочетание последних двух качеств делает возможным эффективное управление отношениями. Таким образом, успешное эмоционально интеллектуальное лидерство основано на самосознании. Самосознание – вещь, нередко упускаемая бизнесменами из виду, – начало всех других навыков. Не осознав характер собственных эмоций, они плохо ими управляют и распознают чувства других [13, с. 45].



Рис. Структура эмоционального интеллекта личности

С накоплением эмоционального капитала организации тесно связана чрезвычайно актуальная и одновременно сложная задача объединения руководителем усилий талантливых починенных. Дело в том, что сегодня один человек, даже очень талантливый, не в состоянии переработать быстро то количество разноплановой информации, которая необходима для принятия сложного решения. Накопление же рационального группового интеллекта ("группового IQ"), как суммы максимально выраженных талантов каждого члена группы, зависит от сплоченности коллектива, отражающей ее эмоциональный интеллект ("групповой EQ"). Лидер, опытный в вопросах сотрудничества, способствует развитию последнего, поддерживая в команде товарищеский дух на высоком уровне. Такие лидеры находят верный баланс между сосредоточенностью группы на текущих задачах и ее вниманием к характеру межличностных отношений внутри коллектива. Они естественным образом создают на рабочем месте атмосферу дружелюбия, взаимоподдержки, которая поднимает дух каждого [13, с. 30].

Поскольку эмоции заражают группу, руководитель должен держать их на контроле, давать этому процессу импульс, формирующий оптимизм и развивающий ее эмоциональный интеллект, который в структуре содержит те же компоненты, что и индивидуальный (самосознание, самоконтроль, навыки социальной чуткости и управления отношениями). Важность такого импульса определяется еще и тем, что эмоциональный интеллект позитивно влияет на интуицию. Кетс Манфред пишет по этому поводу: "Как бы странно это не звучало, мы не контролируем полностью процесс нашего восприятия. Когда мы на что-то смотрим, действуют определенные правила подсознательного познания, и эти правила влияют на то, что мы воспринимаем, зачастую приводя нас к неверным заключениям относительно реальности. Втянутые в процесс воображения, мы воспринимаем вещи неправильно. Сейчас мы говорим только о когнитивном искажении. Если мы добавим еще и эмоциональное искажение, мы получим смесь, которая опровергает фразу "рациональное принятие решений", отдавая первое место интуиции" [3, с. 27–28].

Сегодня для руководителя коллектива, работающего в информационно насыщенном пространстве, очень важно ввести в действие интуицию подчиненных и направить ее на созидательную деятельность. Здесь возникает, с одной стороны, проблема делегирования полномочий и ответственности работникам, владеющим оригинальными знаниями, с другой – развития у них приверженности организации, без которой их потенциал не будет полностью инвестирован в ее капитал. Но руководитель не может не учитывать тот факт, что эмоции – это ресурс, в целом определяющий производительность интеллектуального творческого труда, без которого уже не может существовать экономическая система любого уровня. Однако сознательная мотивация со стороны руководства влияет на сознательное (осознанное) поведение подчиненного. Бессознательные же импульсы психики не всегда подвержены влиянию со стороны, управляют поведением человека в целом. И только он сам может научиться распознавать их и реализовывать на свое благо и на благо организации.

Однако пока что проблема личностных механизмов результативности и производительности профессиональной деятельности в сложных социально-психологических условиях, хотя и является актуальной, остается мало решенной в научном, и в практическом плане. Но работа критических сотрудников современных производственных организаций, определяющих ее жизнедеятельность (так называемых "золотых воротничков"), генерирующих и инвестирующих оригинальные идеи в ее работу, связана с нервно-эмоциональным и интеллектуальным напряжением, повышением нагрузки на их психику. Пребывание длительное время в условиях повышенной ответственности может негативно сказаться не только на работе отдельных сотрудников, но и на психологическом микроклимате группы, которая, получая полномочия для принятия ответственных нетривиальных решений, одновременно должна взять на себя и повышенные обязательства ответственности за их качество. В этих условиях одним из главных факторов, определяющих целесообразность поведения и производительность творческих сотрудников, является их эмоциональная устойчивость, позволяющая накапливать и продуктивно использовать уникальные знания. То есть успешность решения ими сложных про-

фессиональных задач зависит, с одной стороны, от уровня развития их интеллектуальных и коммуникативных способностей, с другой – от способности регулировать эмоциональное состояние.

Решение этой непростой задачи обеспечивает необычайно важные результаты для современной производственной организации, которые охарактеризовал Кетс Манфред: "Люди с высоким эмоциональным потенциалом: строят более устойчивые межличностные отношения; лучше могут мотивировать себя и других; более активные, новаторские и творческие; более эффективные лидеры; лучше работают в условиях стресса; лучше справляются с переменами; находят большую гармонию сами с собой" [3, с. 53].

Управление формированием личностного и организационного эмоционального капитала находится на стадии накопления опыта и исходных гипотез, которые формулируются на основе изучения рекомендаций наук о социально-психологической стороне жизнедеятельности человека. Адаптация их рекомендаций к условиям работы производственной организации позволит найти для снятия эмоционально-психологического напряжения способы поддержания высокой производительности человека в условиях возрастающей усталости, обеспечить насыщение работы необходимой и достаточной информацией для принятия обоснованных решений, обучить сотрудников приемам саморегуляции эмоционального состояния и оптимального использования собственных нервно-психических резервов. Эти рекомендации тем более важны для развития эмоционального интеллекта и эмоциональной устойчивости человека, чем выше он находится на карьерной лестнице компании. Кетс Манфред пишет по этому поводу: "Крушения вблизи от вершины организации чаще всего бывают вызваны недостатком эмоционального развития. Сопереживание и самонаализ – важнейшие факторы,двигающие карьеру" [3, с. 53].

Выполненный В. Подляшаник логико-семантический анализ статей и словарей позволил установить, что большинство исследователей под эмоциональной устойчивостью понимают системное качество личности, обеспечивающую высокоэффективную деятельность и целенаправленное поведение человека в сложных напряженных условиях. Этот же автор считает, что эмоциональная устойчивость состоит из четырех компонентов. Первый – мотивационный. Изменяя мотивацию, можно увеличить или ослабить эмоциональную устойчивость. Второй – личный опыт, накопленный в процессе преодоления негативных влияний экстремальных ситуаций. Третий – волевой, отражающийся в сознательном регулировании действий. Четвертый – интеллектуальный – оценка и определение требований ситуации, прогнозирование ее возможного изменения, принятие решений о способах действий. Все четыре компонента связаны между собой, усиливая друг друга, но вместе с тем, один из них может стать доминирующим [18, с. 144].

Таким образом, эмоциональный капитал человека и организации зависит не столько от владения приемами саморегуляции, сколько от способности использовать их для воздействия на активизацию такого поведения в рабочей среде, которое соответствует гуманистическим нормам и не разрушает творческий потенциал сотрудников. Существует несколько приемов разумного управления эмоциями. Первый – распределение эмоций. Суть его заключается в снижении интенсивности эмоций за счет расширения круга эмоциогенных ситуаций. Так, информация о новых объектах, получаемая человеком, формирует у него новые интересы, новые эмоции. Снижению интенсивности эмоций способствует и расширение круга общения. Второй способ управления эмоциями – сосредоточение. Его целесообразно использовать в случае, когда возникает необходимость полной концентрации эмоций на чем-то, имеющем решающее значение в определенный период жизни. В этом случае человек сознательно исключает из сферы своей активности. Содержанием третьего способа управления эмоциями является перенос переживаний с эмоциогенных ситуаций на нейтральные. Применение этих способов управления эмоциями требует тренировок, проявления изобретательности. Но осваивать их необходимо, поскольку сегодня работа над повышением эмоциональной

устойчивости позволяют человеку достигать совершенства и развивать независимость.

По изложенному в данной статье материалу можно сформулировать следующие гипотезы, подлежащие эмпирической проверке:

1. Эффективность внедрения поведенческой модели производственной организации зависит от владения ее менеджерами технологиями накопления и развития эмоционального капитала сотрудников и коллектива.

2. В составе человеческого капитала личности эмоциональный капитал во многом определяет качество ее информационного контакта с социальной средой и интенсивность накопления интеллектуального капитала.

3. Эмоциональный интеллект лидера коллектива во многом определяет развитие эмоционального и интеллектуального капитала руководимого им коллектива.

Для развития эмоционального капитала организации целесообразно выполнить его структурную и факторную операционализацию, обосновать способы сбора информации, проведения эксперимента и внедрения результатов, ориентируясь на рекомендации программно-целевого подхода.

Литература: 1. Вейл П. Искусство менеджмента // В кн. Райгородский Д. Я. Психология руководства. Учебное пособие для факультетов: психологических, экономических и менеджмента. – Самара: Изд. Дом "Бахрах-М", 2005. – 768с. 2. Акофф Р. Акофф о менеджменте: Пер. с англ.; [Под ред. Л. А. Волковой]. – СПб.: Питер, 2002. – 448с. 3. Кетс де Врис Манфред. Мистика лидерства. Развитие эмоционального интеллекта/ Пер. с англ. – 2-е изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 312 с. 4. Интеллектуальный капитал – стратегический потенциал организации: Учебное пособие / Под ред. д. э. н., проф. Гапоненко А. Л., д. э. н. Орловой Т. М. – М.: Изд. дом "Социальные отношения", 2003. – 184 с. 5. Грэттон Л. Демократическое предприятие. Раскрепощение бизнеса благодаря свободе, гибкости, приверженности. – СПб.: Стокгольмская школа экономики, 2005. – 282с. 6. Психология: Навч. посібник / О. В. Винославська, О. А. Бреусенко-Кузнецов, В. Л. Зликов; [За наук. ред. О. В. Винославської. – К.: Фірма "ІНКОС", 2005. – 352 с. 7. Клок К. Конец менеджмента / К. Клок, Дж. Голдемит. – СПб.: Питер, 2004. – 368 с. 8. Янчевский В. О национальной управленческой концепции, качестве персонала и модели управления в начале XXI века // Проблемы теории и практики управления. – №3. – 2000. – С. 110–113. 9. Платонов Ю. А. Социальная психология поведения: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2006. – 464с. 10. Столяренко Л. Д. Психология и педагогика для технических вузов. Серия "Учебники для технических вузов" / Л. Д. Столяренко, В. Е. Столяренко. – Ростов н/Д: "Феникс", 2001. – 512 с. 11. Ридделстрале Й. Караоке-капитализм: Пер. з англ. / Й. Ридделстрале, А. Нордстрем. – Дніпропетровськ: Баланс Бізнес Букс, 2004. – 312с. 12. Хэмел Г. Стратегическая гибкость: Пер. с англ. / Г. Хэмел, К. Прахалад, Г. Томас, О. Нил Д. – СПб.: Питер, 2005. – 384с. 13. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Дэниел Гоулман, Ричард Бояцис, Энни Макки; [Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 304с. 14. Битянова М. Р. Социальная психология: наука, практика, образ мысли. Учебное пособие. – М.: Изд. ЭКСМО-Пресс, 2001. – 576с. 15. Социальный менеджмент: Учебник / Под ред. Д. В. Валового. – М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", Академия труда и социальных отношений, 2000. – 392 с. 16. Русинов Ф. М. Менеджмент и самоменеджмент в системе рыночных отношений: Учеб. пособие. / Ф. М. Русинов, Л. Ф. Никулин, Л. В. Фаткин. – М.: ИНФРА-М, 1996. – 352 с. 17. Ушкальов В. В. Суб'єктно-орієнтований підхід до забезпечення організаційного розвитку // Управління розвитком. – №4. – 2006. – С. 85 – 87 18. Подляшаник В. В. Фактори емоційної стійкості співробітників митної служби // Вісник національного університету України "Київський політехнічний інститут". Серія "Філософія, психологія, педагогіка". №1(10)2004. – К.: "Політехніка", 2004. – С. 143 – 146.

Стаття надійшла до редакції
28.02.2007 р.

УДК 303.4:338.448

Леонтьева Ю. Ю.

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ТУРИЗМА В УКРАИНЕ

In the article statistical data on tourism industry in Ukraine are systematized. The strategic perspectives for the regional tourism development are outlined.

Растущее благосостояние страны определяется во многом степенью удовлетворения потребностей её жителей, одной из предметных форм которых являются туристические услуги. Изучение этих услуг невозможно без глубокого осмысления проблем, наблюдающихся в сфере туристического бизнеса.

Вопросам развития туризма посвящены многие работы отечественных и зарубежных авторов, а именно: Дж. Уокера, Ф. Котлера, Дж. Боузана, Д. Мейкенза, В. А. Квартальнова, Ю. А. Веденина.

В большинстве из них авторы опираются на опыт решения проблем в странах с развитой инфраструктурой и уже сформировавшимся туристическим бизнесом, тогда как в Украине туристический бизнес как вид деятельности находится на этапе становления.

Анализ подходов к исследованию вопросов развития туризма в Украине свидетельствует о низком информационном обеспечении управленческих решений в этой области. Цель данной статьи – проанализировать статистическую информацию государственной службы туризма и курортов Украины и определить стратегический вектор деятельности в этой области.

Туризм – динамичное, развивающееся, ориентированное на потребителя, явление. Это крупнейшая индустрия мира, которую можно определить как науку, искусство и бизнес привлечения туристов и организации их перевозки и проживания, а также создания условий для лучшего удовлетворения их потребностей и запросов. Одним из важнейших факторов развития туризма является государственная политика туризма [1]. Туристическая деятельность прямо затрагивает интересы государства, поскольку связана с пересечением государственных границ. Правительство контролирует перемещения иностранных туристов, а также культурные и социальные аспекты туризма. Туризм считается послом мира, способствует развитию инициатив доброй воли и лучшего межкультурного взаимопонимания [2].

Рассмотрим основные показатели развития рынка туристических услуг в Украине за 2004 – 2005 годы, отраженные в отчетах Государственной службы туризма и курортов (форма №1-ТУР, табл. 1) [3].

Размеры организованного туризма (то есть путешествия лиц, воспользовавшихся услугами туристических фирм – туроператоров и турагентов) отражают масштаб деятельности туристических фирм, которые по определению являются одной из составляющих туристической индустрии. На конец 2005 года в Украине действовало 2 828 туристических фирм, что на 12,27% больше, чем в 2004 году. При этом наблюдалось сокращение по числу занятых (среднее число работников, занятых туристической деятельностью, в расчете на одну турфирму уменьшилось с 9 до 7 человек в 2005 году). Такая тенденция идет вразрез с мировым опытом развития туристических услуг. В 1960-е годы в Европе произошел переход от многочисленных мелких и средних фирм к олигополюсной структуре рынка, при которой крупнейшие туроператоры контролируют 40 – 60% рынка.

Приоритетными видами туристической деятельности в 2005 году остался выездной и внутренний туризм. В целом по Украине на внутренний туризм приходится 51% туристов, на выездной – 31% и только 18% на выездной. В 2002 – 2003 годах турфирмы отдавали предпочтение выездному туризму.

В 2005 году продолжился позитивные тенденции развития выездного туризма: Украину посетили 17,6 млн. иностранных туристов, что на 13% (3,1 млн. чел.) больше, чем в 2004 году. Увеличение объема выездного потока обеспечила активизация частного (приватного) туризма (табл. 2)

Таблица 1

Основные показатели деятельности туроператоров и турагентов Украины

№п/п	Области	Количество предприятий, оказывающих тур. услуги, ед.			Среднесписочная численность работников, чел.			Объем оказанных услуг, тыс. грн.		
		2004 г.	2005 г.	темпы роста, %	2004 г.	2005 г.	темпы роста, %	2004 г.	2005 г.	темпы роста, %
1	Винницкая обл.	17	27	158,82	232	237	102,16	6 416	7 230	112,69
2	Волынская обл.	40	42	105,00	470	409	87,02	13 419	14 825	110,48
3	Луганская обл.	54	67	124,07	220	249	113,18	13 385	20 458	152,84
4	Днепропетровская обл.	126	140	111,11	717	762	106,28	61 272	86 870	141,78
5	Донецкая обл.	129	170	131,78	591	598	101,18	83 915	135900	161,95
6	Житомирская обл.	16	26	162,50	59	126	213,56	4 172	6 088	145,93
7	Закарпатская обл.	45	41	91,11	965	659	68,29	17 989	22 102	122,86
8	Запорожская обл.	62	72	116,13	407	445	109,34	39 362	40 511	102,92
9	Ивано-Франковская обл.	56	56	100,00	496	551	111,09	16 980	30 257	178,19
10	Киевская обл.	28	39	139,29	105	135	128,57	9 940	15 517	156,11
11	Кировоградская обл.	21	25	119,05	482	509	105,60	9 809	13 737	140,04
12	АР Крым	296	334	112,84	3 295	3 916	118,85	351666	475844	135,31
13	Львовская обл.	160	147	91,88	1 574	998	63,41	57 841	52 088	90,05
14	Николаевская обл.	37	40	108,11	417	409	98,08	24 210	24 498	101,19
15	Одесская обл.	121	151	124,79	1 074	965	89,85	68 492	81 661	119,23
16	Полтавская обл.	42	57	135,71	314	352	112,10	15 577	25 501	163,71
17	Ровненская обл.	39	40	102,56	180	192	106,67	9 523	13 003	136,54
18	Сумская обл.	19	26	136,84	81	83	102,47	5 687	8 194	144,08
19	Тернопольская обл.	42	53	126,19	237	232	97,89	5 001	7 995	159,87
20	Харьковская обл.	156	172	110,26	1 437	1 027	71,47	66 534	71 578	107,58
21	Херсонская обл.	38	38	100,00	590	467	79,15	20 863	20 150	96,58
22	Хмельницкая обл.	37	43	116,22	186	147	79,03	13 801	15 626	113,22
23	Черкасская обл.	29	41	141,38	200	218	109,00	6 025	9 512	157,88
24	Черниговская обл.	24	34	141,67	151	210	139,07	4 690	8 628	183,97
25	Черновецкая обл.	74	75	101,35	494	615	124,49	17 060	20 118	117,92
98	г. Севастополь	100	123	123,00	676	816	120,71	96 059	116030	120,79
99	г. Киев	711	749	105,34	7 880	5 658	71,80	1099 037	1415 831	128,82
	Всего	2519	2828	112,27	23 530	20 985	89,18	2138725	2759754	129,04

В 2005 году продолжились позитивные тенденции развития въездного туризма: Украину посетили 17,6 млн. иностранных туристов, что на 13% (3,1 млн. чел.) больше, чем в 2004 году. Увеличение объема въездного потока обеспечила активизация частного (приватного) туризма (табл. 2)

Таблица 2

Структура въездного потока по мотивации (2005 г.)

Мотивация	Количество туристов, млн. чел.	Доля, %	Изменения к 2004 г.
Служебная поездка	1,0	6	+1% 0,01 млн. чел.
Организованный туризм	2,1	12	-4% 0,08 млн. чел.
Частный туризм	14,5	82	+17% 2,1 млн. чел.

Наибольший приток зарубежных туристов имел место в таких городах Украины, как Киев и Севастополь, а также в Автономной Республике Крым.

Сокращение въездного турпотока из стран СНГ произошло в основном за счет уменьшения численности туристов из Азербайджана (-13 тыс. чел., или 23%).

Наибольший рост турпотока наблюдался по таким направлениям: из Словакии (+159 тыс. чел.), Польши (+1,7 млн. чел.), Румынии (+64 тыс. чел.), Германии (48 тыс. чел.). Четко прослеживается тенденция к сокращению числа организованных туристов из стран, с которыми раньше существовал визовый режим пересечения границы. Например, количество таких туристов из Германии, Израиля, Польши сократилось на 1%, 3%, 59% соответственно, но увеличилось количество частных туристов из этих стран на 93%, 16% и 163% (табл.3).

Таблица 3

Структура въездного потока по странам (2005 г.)

Страна	Количество туристов, млн. чел.	Доля, %	Изменения к 2004 г.
Страны СНГ	10,8	62	-0,04% 0,05 млн. чел.
Страны ЕС	6,3	36	+44% 1,9 млн. чел.
Другие страны	0,5	2	+21% 0,07 млн. чел.

Выездной турпоток 2005 году увеличился (за счет организованного туризма), по сравнению с 2004 годом на 6%, или на 1,0 млн. человек и составил 16,5 млн. человек. 51% (8,4 млн. чел.) выездного потока приходится на страны СНГ, 44% (7,3 млн. чел.) — на страны ЕС и 5% (0,8 млн. чел.) составляют другие страны (табл. 4).

Таблица 4

Структура выездного потока по мотивации (2005 г.)

Мотивация	Количество туристов, млн. чел.	Доля, %	Изменения к 2004 г.
Служебная поездка	1,2	8	+3% 0,4 млн. чел.
Организованный туризм	1,6	10	+22% 0,3 млн. чел.
Частный туризм	13,7	82	+5% 0,6 млн. чел.

В 2005 году наблюдается рост выездного турпотока по всем мотивациям (табл. 5).

Таблица 5

Структура выездного потока по странам (2005 г.)

Страна	Количество туристов, млн. чел.	Доля, %	Изменения к 2004 г.
Страны СНГ	8,4	51	+3% 0,2 млн. чел.
Страны ЕС	7,3	44	+9% 0,6 млн. чел.
Другие страны	0,8	5	+22% 0,01 млн. чел.

Объем предоставленных туристических услуг субъектами туристской деятельности в Украине в 2005 году увеличился в сравнении с 2004 годом на 29% и составил 2,8 млрд. грн. Это обусловлено повышением стоимости одного турдня и увеличением продолжительности путешествия.

Платежи в бюджет в 2005 году увеличились по сравнению с 2004 годом на 15% и составляют **112,9 млн. грн.** В среднем из расчета на одно предприятие приходится 40,0 тыс. грн. платежей в бюджет, что 3% больше, чем в 2004 году.

Можно сделать выводы о том, что: несмотря на политический и экономический кризис в туристской отрасли наблюдается рост показателей;

наблюдается конкуренция среди турагентов и туроператоров в связи с увеличением их количества;

наблюдается активное продвижение отечественных компаний на зарубежные рынки, расширяется география поездок.

Украина владеет огромным туристическим потенциалом, который не используется в полной мере. Только эффективная направленность управления отраслью на государственном и региональном уровне может обеспечить дальнейший устойчивый рост туристического сектора экономики страны. Оптимальным вариантом развития туристической индустрии мог бы быть комплексный подход, который предусматривает:

- 1) формулирование и выполнение четкой государственной политики в области туризма;
- 2) взаимодействие и корректировку деятельности властей всех уровней;
- 3) эффективное использование межрегиональных институтов;
- 4) привлечение отечественных и иностранных инвестиционных и кредитных средств для развития отрасли;
- 5) взаимодействие субъектов производства турпродукта всех уровней.

Практически это и есть путь к формированию региональных программ экономического развития на основе приоритета, которым является туризм.

Литература: 1. Котлер Ф. Маркетинг. Гостеприимство и туризм. Учебник для вузов: [Пер. с англ. / Котлер Ф., Боуэн Дж., Мейкенз Дж. – М.: ЮНИТИ, 1998. – 788 с. 2. Квартальнов В. А. Стратегический менеджмент в туризме: Современный опыт управления. – М.: Финансы и статистика, 2000. 3. Материалы сайта Государственной службы туризма и курортов //http://www.tourism.gov.ua. 4. Державна програма розвитку туризму на 2002 – 2010 роки: Затв. Постановою Кабінету Міністрів України від 29.04.2002 р. №583 // Офіційний вісник України. – 2002. — №18. – С. 143 – 154.

*Стаття надійшла до редакції
12.12.2006 р.*

УДК 334.726(470+571)

Ніколаєва А. Ю.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ ТРАНСНАЦІОНАЛЬНИХ КОРПОРАЦІЙ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ: ДОСВІД РОСІЇ

The article is devoted to the peculiarities of TNC's organization and economic mechanism in transformation economy on the example of Russia. The preconditions of creation of Russian TNC are analyzed and the scale of their international expansion is estimated.

Серед країн СНД Російська Федерація є майже єдиною країною базування потужних транснаціональних корпорацій, які здійснюють свою діяльність у міжнародних масштабах. Вивчення російського досвіду формування транснаціональних корпорацій, шляхів стимулювання їх розвитку має концептуальне значення. Актуальність та практичне значення розглянутих питань полягають в тому, що відповіді на них дозволять

отримати уявлення щодо організаційного оформлення російських ТНК, ролі державного регулювання у цих процесах та використання цього досвіду при розробці науково обґрунтованої стратегії транснаціоналізації економіки України.

Мета статті полягає у виявленні особливостей організаційно-економічного механізму формування ТНК в умовах трансформаційної економіки на прикладі Російської Федерації.

Досягнення поставленої мети включає вирішення наступних завдань: визначення передумов виникнення російських ТНК; дослідження особливостей організаційно-економічного механізму формування транснаціональних корпорацій РФ; оцінка масштабів їх міжнародної експансії.

Питання функціонування транснаціональних корпорацій в Росії є предметом дослідження у працях С. Авдашевої, Е. Ленського, А. Мовсесяна, В. Цветкова, але цілісного підходу про організаційно-економічний механізм формування ТНК трансформаційних економік досі немає.

Важливим фактором розвитку сучасних ТНК є концентрація та централізація виробництва й капіталу, поєднання промислового та банківського капіталу. В економічній літературі висловлюється думка, що основою для створення власних ТНК у трансформаційній економіці є саме фінансово-промислові групи (ФПГ) [1; 2]. На підставі аналізу існуючих у вітчизняній та зарубіжній літературі підходів щодо визначення поняття "фінансово-промислова група" можна зробити висновок про необхідність розмежування поняття "фінансово-промислова група" у більш широкому значенні як будь-яку форму відносно стійкого співробітництва й взаємопроникнення промислового та фінансового капіталу, й у більш вузькому значенні – як форму інтеграції промислових та фінансових структур, створених відповідно до законодавчо визначених критеріїв. У країнах з трансформаційною економікою фінансово-промислова група відповідно до законодавства може виступати механізмом концентрації і централізації капіталів та формою існування ТНК.

Більшість російських дослідників [3; 4] позитивно оцінюють місце та роль ФПГ у сучасній Росії, їх можливості з реформування та реструктуризації економіки, а також об'єднання промислового сектору з кредитно-фінансовими інститутами. Але в контексті даного дослідження викликає інтерес, перш за все те, наскільки сприяє створення фінансово-промислової групи становленню ТНК трансформаційної економіки. Для цього потрібно отримати уяву про передумови виникнення, масштаби та результати діяльності цих об'єднань за минулий період.

Формування фінансового капіталу в трансформаційній економіці має свою специфіку. Якщо основою класичної схеми виникнення фінансово-промислових об'єднань є концентрація та централізація виробництва та капіталу, то в умовах трансформаційних економік основою цього процесу стає поширення акціонерної власності, становлення якої відбувається при розукрупненні виробництва. Якщо в розвинутих країнах акціонерний капітал пройшов розвиток від приватного до інституційного, де пакетами акцій володіють не акціонери, а великі інститути (промислові, страхові, інвестиційні, банківські тощо), то в трансформаційних економіках передбачалося перетворення державної власності на акціонерну, до того ж акціонерну інституційну (продаж цілісних майнових комплексів стратегічним інвесторам). Як другу особливість формування фінансового капіталу у трансформаційній економіці слід зазначити відсутність умов розвинутої конкуренції, хоча світовий досвід показує, що саме фінансовий капітал виник як реакція на загострення конкурентної боротьби.

Аналіз економічної літератури з питань функціонування фінансово-промислових груп в Росії дозволяє зробити висновок, згідно з яким виникнення російських ФПГ пов'язане насамперед з необхідністю адаптації промислових підприємств до мінливих умов господарювання. В умовах неплатоспроможності споживачів, зниження інвестиційної активності виникла необхідність пошуку та використання нових джерел і форм поєднання потенційних можливостей держави, під-

приємств та банків з метою залучення інвестицій, ефективної організації виробництва та інтенсифікації структурних змін.

Станом на 1 червня 2003 року в Росії зареєстровано 89 ФПГ, до складу яких входять більше 1400 юридичних осіб, у тому числі більше 100 банків. Численність робітників спискового складу – більше 1,3 млн. чол. Щорічний оборот продукції цих компаній складає більше 10% ВВП. При цьому слід зазначити, що учасниками цих ФПГ стали 130 російських компаній з числа 200 найбільших. З 200 найбільших банків Росії 48 увійшли до складу ФПГ або самі створили такі групи. Іноземні учасники представлені, перш за все, підприємствами з країн СНД [5, с. 12]. Але слід зазначити, що в період з 2000 по 2003 рік з державного реєстру було виключено 22 групи. Як зазначають дослідники, процес скорочення кількості груп є наслідком низки факторів: слабкості стимулів до отримання та збереження офіційного статусу ФПГ; завершення деякими групами виконання організаційних проектів (наприклад, "Магнітогорська сталь", "Інтеррос"); існування у більшості груп структури, яка носить проміжний характер, як внаслідок малих масштабів інтеграції, так і внаслідок того, що реальні центри, які контролюють групу, нерідко залишаються за межами її офіційної структури [4, с. 43].

Аналіз та систематизація існуючих досліджень в економічній літературі дозволили виявити, що середньостатистична ФПГ в Росії – це горизонтальне об'єднання середнього розміру, основою якого є промислові підприємства, яке використовує "м'яку" форму інтеграції та носить міжрегіональний характер [3 – 5]. Серед особливостей організаційно-економічного механізму функціонування фінансово-промислових груп Росії можна виділити наступне: відсутня або послаблена інтеграція капіталів між підприємствами-членами однієї ФПГ; недосконалі механізми корпоративного устрою, слабо розвинене перехресне володіння, яке ще й не дозволяється законодавством; унаслідок невеликого розміру капіталу для більшості ФПГ власний фінансовий інститут не відіграє істотної ролі, за винятком лише кількох ФПГ; низькі обсяги фінансування з боку банків, які входять до групи, а також слабка виразність інших банківських функцій (за винятком груп із провідною участю банків); незначне централізоване планування.

До важливих характеристик ФПГ Росії деякі дослідники відносять високу роль міжсуб'єктних зв'язків і взаємовідносин підприємств з державними органами. При цьому персоналіфікація господарських зв'язків знижує роль формальної організації об'єднань підприємств: багато з них роками існують, незважаючи на значні відмінності між формальною структурою контролю та реальним розподілом відповідальності і доходів. А персоналіфікація відносин з представниками державних органів надзвичайно підвищує роль конкретних урядовців в координації економічної діяльності усередині бізнес-груп [6, с. 127].

У зв'язку з недостатністю інформації щодо розвитку експортних можливостей російських ФПГ, автор робить спробу зіставити відносні показники, а саме: темпи зростання загального обсягу експорту Російської Федерації та експорту підприємств, які входять до складу офіційно зареєстрованих ФПГ, в період формування та перших років функціонування цих об'єднань (а саме з 1995 по 2001 рік). Результати розрахунків представлені в табл. 1.

На основі даних, представлених у табл. 1, розрахуємо середні темпи зростання експорту РФ та експорту ФПГ за вказаний період, використовуючи формулу середньої геометричної:

$$\bar{K}_{zp} = \sqrt[n]{K_1 \cdot K_2 \cdot K_3 \cdot \dots \cdot K_n}, \quad (1)$$

де \bar{K}_{zp} – середній коефіцієнт зростання;

K_1, K_2, \dots, K_n – ланцюгові коефіцієнти зростання;
 n – кількість ланцюгових коефіцієнтів зростання.

Таблиця 1

Динаміка показників експорту товарів РФ та експортних постачань в рамках ФПГ в період з 1995 по 2001 роки

Показники	Роки (загальна кількість ФПГ, за якими були отримані статистичні дані)						
	1995 (22)	1996 (35)	1997 (47)	1998 (55)	1999 (59)	2000 (62)	2001 (68)
Загальний обсяг експорту РФ [7]	1,22	1,09	0,98	0,84	1,01	1,40	0,96
Відвантажена продукція (робіт, послуг) у фактичних відлускних цінах (без ПДВ, акцизу) фінансово-промисловими групами на експорт [5, с. 22]	1,56	1,33	0,99	1,24	2,09	2,01	1,98

Розрахуємо середній коефіцієнт зростання експорту Російської Федерації в період з 1995 по 2001 роки:

$$\bar{K}_{zp, \text{екс. РФ}} = \sqrt[7]{1,22 \cdot 1,09 \cdot 0,98 \cdot 0,84 \cdot 1,01 \cdot 1,4 \cdot 0,96} = \sqrt[7]{1,486} = 1,058$$

Отже, експорт РФ в період з 1995 – 2001 роки збільшувався щорічно в середньому на 5,8%.

Коефіцієнт зростання експорту ФПГ розрахуємо також за допомогою формули середньої геометричної:

$$\bar{K}_{zp, \text{екс. ФПГ}} = \sqrt[7]{1,56 \cdot 1,33 \cdot 0,99 \cdot 1,24 \cdot 2,09 \cdot 2,01 \cdot 1,98} = \sqrt[7]{21,186} = 1,547$$

Обсяги відвантаженої продукції (робіт, послуг) фінансово-промисловими групами на експорт в період з 1995 по 2001 роки щорічно зростали на 5,47%.

Для зіставлення інтенсивності експортних потоків у цілому по РФ та окремо за такими господарчими суб'єктами, як ФПГ, розрахуємо коефіцієнт випередження:

$$\bar{K}_{\text{вип}} = \frac{\bar{K}_{zp, \text{екс. ФПГ}}}{\bar{K}_{zp, \text{екс. РФ}}} = \frac{1,547}{1,058} = 1,462.$$

У результаті розрахунків можна зробити висновок, що в період формування та перших років функціонування ФПГ (1995 – 2001) темпи зростання експорту підприємств, які входять до ФПГ, в середньому в півтора раза перевищували темпи зростання обсягів загального експорту Російської Федерації. Отже, об'єднання фінансових та промислових структур у ФПГ відповідно до законодавчо визначених критеріїв дійсно сприяло активізації міжнародної експансії компаній протягом вказаного періоду. Хоча, слід брати до уваги, що зростання експорту в рамках ФПГ може бути зумовлене іншими чинниками, які не можливо кількісно оцінити, наприклад, володіння передовою технологією організації виробничого процесу надає імпульс до здійснення міжнародної експансії завдяки існуванню попиту на зовнішніх ринках та ін.

Оцінка зростання експортного потенціалу стосується тільки офіційно зареєстрованих ФПГ. При цьому серед російських компаній, які включені до списку 10 найбільших ТНК трансформційних економік, не має жодної офіційно зареєстрованої ФПГ. Цей факт свідчить про те, що окремі фінансово-промислові об'єднання, які за своєю економічною суттю мають розглядатися як ФПГ, формально не мають такого статусу, а за своєю організаційною структурою становлять холдинги та конгломерати, в яких учасники пов'язані відносинами економічного контролю. Зокрема це стосується таких російських об'єднань, як ВАТ "ЄС Росії", ВАТ "Газпром", "Лукойл" та ін. Особливістю російських нафтогазових компаній є те, що їх сировинна база знаходиться в Росії, а тому в їх закордонній діяльності акцент робиться на розширенні мережі переробки та збуту. Отже, переважною формою

експансії цих ТНК слід вважати експорт продукції або застосування власних підрозділів за кордоном для реалізації вітчизняної продукції.

Виникає питання, чому такі великі інтегровані бізнес-структури, які є де-факто фінансово-промисловими групами, не зацікавлені в отриманні статусу ФПГ? Для відповіді на це питання слід узяти до уваги той факт, що ФПГ Росії за своєю суттю є специфічним утворенням трансформаційної економіки, інтегрованою структурою, що має законодавче підтвердження. Ця специфіка проявляється в існуванні наступних ознак: особлива мета створення об'єднання, а саме їх орієнтація поряд з отриманням прибутку на реалізацію соціальних завдань; державна підтримка цих суб'єктів господарювання; особливий порядок прийняття рішення про створення об'єднання. З вищевказаного можна зробити висновок, що ФПГ, які беруть на себе зобов'язання реалізовувати певні соціальні завдання, потребують державної підтримки.

Відповідно до російського законодавства, для ФПГ передбачено досить широкий спектр можливих засобів державної підтримки їх діяльності [8]:

1) зарахування заборгованості учасника ФПГ, акції якого реалізуються на інвестиційних конкурсах, в обсяг передбачених умовами інвестиційних конкурсів інвестицій для покупця – центральної компанії тієї ж ФПГ;

2) надання учасникам ФПГ самостійно визначати строки амортизації обладнання та накопичення амортизаційних відрахувань зі спрямуванням отриманих коштів на діяльність групи;

3) передача в довічне управління центральної компанії ФПГ тимчасово закріплених за державою пакетів акцій учасників цієї групи;

4) надання державних гарантій для залучення різного роду інвестицій;

5) надання інвестиційних кредитів та іншої фінансової підтримки для реалізації проєктів ФПГ;

6) центральний банк РФ може надавати банкам-учасникам ФПГ, здійснюючим у рамках групи інвестиційну діяльність, пільги, які передбачають зниження норми обов'язкового резервування, а також зміну інших нормативів з метою підвищення їх інвестиційної активності.

Однак, як відмічають дослідники, практична реалізація цих напрямків державної підтримки не отримала широкого розповсюдження [9].

Особливою формою існування ТНК можуть виступати транснаціональні ФПГ (ТФПГ), яких у 2003 році в державному реєстрі було зареєстровано 15. Серед них – 10 груп створено на основі міжурядових угод та мають статус міждержавних, 5 груп – транснаціональні. Серед учасників цих груп є юридичні особи, які знаходяться під юрисдикцією держав-членів СНД: "Нижегородський автомобілі" (Росія, Білорусь, Україна, Киргизстан, Таджикистан, Молдова, Латвія), "Точність" (Росія, Білорусь, Україна), "Транснаціональна алюмінієва компанія" (Росія, Україна), "Сибірський алюміній" (Росія, Казахстан), "Аерофін" та ін. Але інформація щодо масштабів і ефективності їх взаємодії не оприлюднюється. Загальновідомий тільки склад учасників цих груп. Наприклад, ФПГ "Нижегородські автомобілі" здійснює підбір учасників відповідно до коопераційних зв'язків з підприємствами України, Білорусі, Киргизстану, Латвії. Так, ВТ "РАФ" (м. Елагва, Латвія) від ВТ "ГАЗ" (м. Нижній Новгород, РФ) отримує 77 позицій готових деталей і вузлів. Українські учасники (ВО "Білоцерківщина" та Чернігівський завод) поставляють ВТ "ГАЗ" автошини і карданні вали. ВТ "Киргизський автозбиральний завод" (м. Бішкек, Киргизстан), отримуючи від ВТ "ГАЗ" шасі, поставляє радіатори охолодження для потреб ФПГ.

При цьому важливо зазначити, що співпраця підприємств трансформаційної економіки за допомогою транснаціональних груп розглядається російськими дослідниками як найбільш привабливий метод інтеграції. На їх думку, негативні наслідки від різкого послаблення коопераційних зв'язків між підприємствами колишніх республік СРСР у значній мірі визначають підвищену увагу всіх зацікавлених сторін до створення ТФПГ [4, с. 45].

Але в економічній літературі існує й інший підхід, згідно з яким ряд факторів дійсно сприяє зниженню трансакційних витрат при здійсненні міжнародної економічної інтеграції: спільність мови, яка дозволяє без перешкод взаємодіяти з партнерами, спільність багатьох базових принципів, на яких базується комунікація, єдність інфраструктури (наприклад, енергетичних та транспортних мереж), спільна основа правових систем і стандартів. При цьому слід зазначити, що так звана соціальна інтеграція – важлива, але не достатня передумова для інтеграції економічної. Політика держав, яка формує як внутрішню, так і зовнішню інституційне середовище, може призвести до суттєвого зростання трансакційних витрат при здійсненні транскордонних угод господарчими суб'єктами [10, с. 143].

Результати проведеного дослідження дозволяють зробити такі висновки:

1. Створення транснаціональних корпорацій у Росії здійснюються за наступними напрямками: міжнародна експансія офіційно зареєстрованих ФПГ; діяльність транснаціональних ФПГ; транснаціоналізація економічної діяльності великих фінансово-промислових об'єднань, не зареєстрованих як ФПГ.

2. На основі аналізу особливостей створення та функціонування офіційно зареєстрованих ФПГ у Росії зроблено висновок, що вони не стали аналогом фінансово-промислових об'єднань розвинутих країн. За своєю суттю вони є специфічним утворенням трансформаційної економіки. Ця специфіка проявляється в існуванні наступних ознак: особлива мета створення об'єднання, а саме їх орієнтація поряд з отриманням прибутку на реалізацію соціальних завдань; державна підтримка цих суб'єктів господарювання; особливий порядок прийняття рішення про створення об'єднання.

3. У результаті зіставлення інтенсивності експортних потоків у цілому по Росії та окремо за такими господарчими суб'єктами, як ФПГ, зроблено висновок, що об'єднання фінансових і промислових структур відповідно до законодавчо визначених критеріїв дійсно сприяло активізації міжнародної експансії компанії протягом періоду формування та перших років функціонування ФПГ (1995 – 2001 рр.). Цей факт свідчить на користь такого твердження в економічній літературі, що ФПГ можна розглядати як економічний інститут перехідного періоду та побудови ринкових відносин. Формування й активність багатьох ФПГ вимушено підпорядковано вирішенню проблем, пов'язаних з інституційною недосконалістю трансформаційної економіки.

Література: 1. Ленский Е. В. Транснациональные финансово-промышленные группы и межгосударственная экономическая интеграция: реальность и перспективы / Е. В. Ленский, В. А. Цветков. – М.: АФПИ еженедельника "Экономика и жизнь". – 1998. – 268 с. 2. Уманців Ю. Фінансово-промислові групи групи у структурі сучасної економіки / Ю. Уманців, Г. Уманців // Підприємництво, господарство і право. – 2001. – №5. – С. 104 – 109. 3. Авдашева С. Б. Анализ роли интегрированных структур на российских товарных рынках / С. Б. Авдашева, В. П. Балюкевич, А. В. Горбачев; [Под ред. С. Б. Авдашевой. – М.: ТЭИС, 2000. – 304 с. 4. Цветков В. Финансово-промышленные группы: накопленный опыт и тенденции развития // Экономист. – 2004. – №3. – С. 41 – 51. 5. Цветков В. А. Макроэкономические проблемы формирования и развития финансово-промышленных групп в российской экономике: Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук. – М.: 2002. – 36 с. 6. Авдашева С. Бизнес-группы в российской промышленности // Вопросы экономики. – 2004. – №5. – С. 121 – 134. 7. Федеральная служба государственной статистики Российской Федерации // <http://www.gks.ru> 8. Правительство российской Федерации // <http://www.government.ru> 9. Финогенко А. Анализ эффективности применения организационно-правовой формы финансово-промышленной группы для экономических субъектов РФ // <http://www.cfin.ru/bandurin/article/> 10. Лиман А. Экономическая интеграция на постсоветском пространстве: институциональный аспект // Вопросы экономики. – 2005. – №3. – С. 142 – 156.

МЕХАНІЗМ КОРПОРАТИВНОГО КОНТРОЛЮ ТА ПРИЧИНИ ВИНИКНЕННЯ КОРПОРАТИВНИХ КОНФЛІКТІВ

In the article an the essence and the constituent elements of corporate control's mechanism. Besides, the main causes of corporate conflict's nascency are defined and the main instruments of their solutions are offered.

Акціонерне товариство (АТ) є складною організаційно-правовою формою господарювання, яка має свої переваги та недоліки. Корпоративні відносини (КВ), що є характерною рисою АТ, представлено великою кількістю учасників. Управління АТ відбувається в умовах постійного зіткнення інтересів цих учасників і виникнення корпоративних конфліктів. Основною ознакою корпоративних конфліктів є порушення норм діючого законодавства, норм внутрішніх документів товариства та прав акціонерів. Наслідком цього може бути виникнення корпоративних конфліктів більш складного характеру, які наприклад, супроводжуються достроковим припиненням повноважень діючих органів управління, перерозподілом корпоративного контролю, певні зміни оргструктури, а отже, й організації управління є причиною виникнення нових корпоративних конфліктів.

Конфлікти, що виникають у процесі спроби групи акціонерів встановити контроль над підприємством, – одні з найбільш поширених в АТ. Це пов'язано з прагненням певних фактичних або потенційних акціонерів отримати виключну можливість визначати стратегічні напрямки АТ. Загроза впливу корпоративних конфліктів на характер корпоративних відносин та збільшення витрат щодо досягнення згоди між ворожими групами учасників КВ обумовлює актуальність даної проблеми.

Проблеми регулювання КВ та вирішення корпоративних конфліктів ретельно розглядалися у працях багатьох вчених. Питанням правового регулювання КВ та вирішення корпоративних конфліктів приділяють увагу такі вчені-юристи, як: А. Габов [1], Д. Гололобов [2], Я. Грітанс [3], Д. Дедов [4], О. Кібенко [5], Д. Ломакін [6] та ін. Економічна природа КВ, форми їх вираження, а також форми та засоби погодження інтересів учасників КВ розглядаються в працях В. Гриньової [7], В. Євтушевського [8], Г. Назарової [9], О. Осипенко [10], О. Радигіна [11] та ін. На даному етапі розвитку КВ питання вирішення корпоративних конфліктів продовжує бути одним із найбільш актуальних як з точки зору правового регулювання, так і з точки зору формування механізму корпоративного контролю.

Метою дослідження є визначення сутності механізму корпоративного контролю, основних складових механізму корпоративного контролю, причин виникнення та основних видів корпоративних конфліктів.

Методами дослідження виступають метод аналізу та синтезу щодо виявлення складових механізму корпоративного контролю і видів корпоративних конфліктів; системного аналізу щодо визначення сутності механізму корпоративного контролю.

Корпоративний контроль над підприємством є однією з найважливіших складових корпоративного управління. АТ як відкрита організація функціонує в умовах впливу різних факторів, які рано чи пізно обумовлюють формування та подальший перерозподіл впливу певного акціонера або групи акціонерів на характер стратегічної діяльності АТ. Корпоративний контроль становить собою спроможність учасників корпоративних відносин забезпечувати власні інтереси шляхом прийняття або реалізації стратегічних рішень, контролю відповідності фактичних результатів діяльності АТ очікуванням та створення обмежень щодо порушень принципів корпора-

тивного управління з боку інших учасників з урахуванням інституціонального оточення АТ.

Механізм корпоративного контролю – збалансована система впливу представників різних груп учасників корпоративних відносин на результат прийняття стратегічних рішень, що базується на дотриманні принципів корпоративного управління, отриманні запланованого результату та своєчасному реагуванні на зовнішні фактори впливу. Схематично механізм корпоративного контролю подано на рисунку.

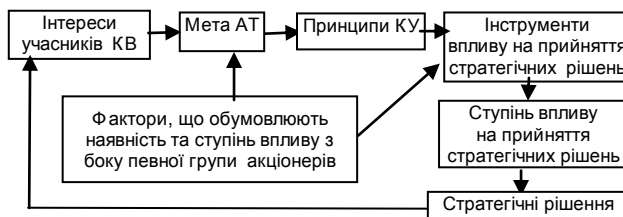


Рис. Механізм корпоративного контролю

Інтереси різних груп учасників корпоративних відносин є відмінними між собою та дуже часто носять суперечливий характер. Певний інтерес може бути забезпечено шляхом прийняття відповідних стратегічних рішень, здійснення конкретної угоди. Підтримка будь-якого стратегічного рішення, участь у реалізації таких рішень певним учасником корпоративних відносин є його зацікавленістю, тобто проявом свого інтересу. Але економічний результат або інший результат прийняття певного стратегічного рішення можуть не збігатися з інтересами інших акціонерів, інших учасників корпоративних відносин та з інтересами АТ. Зацікавленість різних учасників корпоративних відносин у прийнятті й реалізації протилежних між собою стратегічних рішень є передумовою виникнення корпоративних конфліктів.

Корпоративні конфлікти – результат суперечності інтересів учасників корпоративних відносин, різноспрямованості дій щодо прийняття та реалізації протилежних стратегічних рішень.

Основним методом попередження корпоративного конфлікту є досягнення балансу інтересів на етапі прийняття загальної мети АТ. Для забезпечення інтересів усіх учасників корпоративних відносин, досягнення загальної мети АТ необхідні прийняття й дотримання принципів корпоративного управління.

Забезпечення власних інтересів окремим учасником корпоративних відносин є шляхом використання певних інструментів впливу. Результат застосування інструментів впливу, що не суперечить принципам корпоративного управління, а отже, не порушує інтереси інших учасників, є свого роду мотивацією щодо інших учасників стосовно активної участі в діяльності АТ. Таким чином, ступінь впливу певного акціонера або іншого учасника корпоративних відносин на прийняття стратегічних рішень визначається ступенем активності в діяльності товариства інших акціонерів або інших учасників корпоративних відносин. Але кінцевий ступінь корпоративного контролю визначається на основі впливу сукупності факторів, до яких можна віднести: фактори, що пов'язані зі структурою акціонерного капіталу; фактори, які пов'язані з участю певних акціонерів в управлінському процесі АТ; фактори, котрі пов'язані з ефективністю управлінської діяльності вищого керівництва та його професіональними якостями; фактори, що пов'язані зі ступенем залежності стратегічної діяльності від інших учасників корпоративних відносин; фактори, які пов'язані зі ступенем співробітництва з іншими учасниками КВ у процесі господарської діяльності АТ, та фактори, що пов'язані з інституціональним середовищем АТ.

Нез'ясованість інтересів груп учасників, спрямованість дій впливових учасників корпоративних відносин на цілі, що протилежні цілям інших учасників, порушення принципів корпоративного управління є причиною існування корпоративних конфліктів.

Для визначення основних причин виникнення корпоративних конфліктів необхідно відокремити чотири складові механізму корпоративного контролю, які характеризуються певним впливом з боку відповідної групи учасників корпоративних відносин:

- акціонерна;
- управлінська;

ринкова;
інституціональна.

Закінчення таблиці

Вплив кожної складової означає вплив певної групи учасників корпоративних відносин, а отже, передбачає тісний взаємозв'язок усіх зазначених складових. Проява впливу лише однієї складової механізму корпоративного контролю є причиною виникнення корпоративних конфліктів. Переважання впливу однієї групи учасників та його відсутність з боку інших, може виражатися в ігноруванні першими інтересів інших учасників з метою забезпечення власних інтересів та, відповідно до цього, в незадоволенні інших. З точки зору автора, вирішення корпоративних конфліктів лише по мірі їх виникнення не дозволяє усунювати причину виникнення проблеми, а отже, й саму проблему. Ефективним є наявність інструментів, що своєчасно запобігають виникненню корпоративних конфліктів.

На основі зазначених видів прояву корпоративного контролю можна відокремити чотири відповідних види корпоративних конфліктів (таблиця).

Акціонерні корпоративні конфлікти є одним із найбільш поширених видів корпоративних конфліктів. Особливість даного виду конфлікту є – наявність щонайменш двох акціонерів або груп акціонерів, інтереси яких суперечать між собою та які здатні здійснювати вплив на результат процесу прийняття стратегічних рішень. Запобігання даного виду корпоративного конфлікту є найбільш ефективним на етапі узгодженості інтересів та формування загальної мети АТ. Зменшення ступеня зацікавленості в пошуку можливостей забезпечення тільки власних інтересів певним акціонером може бути досягнуто шляхом удосконалення самого процесу прийняття стратегічних рішень. Висока організація безпосередньо процесу зборів акціонерів, що заснована на принципах корпоративного управління, зацікавленість вищого керівництва у стратегічному розвитку АТ значно підвищує довіру акціонерів. На етапі прийняття стратегічних рішень важливим є обговорення альтернатив розвитку АТ, що дозволяє знаходити баланс інтересів усіх учасників КВ. Правильна оцінка очікуваного результату в разі прийняття певного стратегічного рішення дозволяє запобігти незадоволенню акціонерів АТ у майбутньому та виправдовувати зацікавленість акціонерів щодо прийняття майбутніх стратегічних рішень. Відповідність дій вищого керівництва принципам корпоративного управління викликає в акціонерів довіру, а правильно обрані стратегічні напрямки розвитку обумовлюють підтримку акціонерів у майбутньому.

Таблиця

Причини виникнення видів корпоративних конфліктів та інструменти їх вирішення

Тип корпоративних конфліктів	Підстави виникнення корпоративних конфліктів	Інструменти попередження та вирішення корпоративних конфліктів
1	2	3
Акціонерні	дії щодо перерозподілу корпоративного контролю (злиття, поглинання) конфлікти стосовно використання прибутку підприємства	прийняття стратегічних рішень з точки зору підвищення ефективності АТ обговорення питань стосовно дивідендної політики в уставі товариства; комплексне обґрунтування альтернативних напрямків розвитку
	корпоративний шантаж	забезпечення прозорості інформації; обговорення прав та обов'язків акціонерів, інших учасників КВ та АТ у внутрішніх документах АТ
Управлінські	конфлікти стосовно ефективності управління АТ	поточний контроль за результатами діяльності АТ; підвищені вимоги щодо професійних навичок вищого керівництва
	порушення вищим керівництвом принципів корпоративного управління зловживання вищого керівництва власними повноваженнями	забезпечення незалежної діяльності НС та ревізійної комісії; організація поточного та випадкового контролю за результатами діяльності

1	2	3
Ринкові	загроза недружнього поглинання	додаткова емісія; підвищення затрат щодо недружнього поглинання; внесення певних норм, що захищають права акціонерів, до уставу АТ; обмеження щодо здійснення великих угод
Інституціональні	порушення норм корпоративного права недосконалість та суперечність корпоративного законодавства	контроль НС або ревізійної комісії над дотриманістю принципів КУ зазначення шляхів вирішення спірних питань у внутрішніх документах товариства

Акціонерні конфлікти тісно пов'язані з управлінським видом корпоративних конфліктів. Управлінські корпоративні конфлікти виникають у разі: зловживання вищим керівництвом власних повноважень; забезпечення інтересів однієї групи акціонерів та порушення прав іншої групи; відсутності партнерства вищого керівництва з іншими учасниками корпоративних відносин; неспроможності вищого керівництва забезпечувати очікувані результати акціонерів. Запобігання управлінських корпоративних конфліктів є можливим на етапі формування принципів корпоративного управління. Високий рівень корпоративної культури в АТ – ефективний механізм щодо запобігання виникненню великої кількості корпоративних конфліктів. Партнерство учасників корпоративних відносин допомагає своєчасно реагувати на зовнішні фактори впливу та своєчасно запобігати негативним наслідкам. Корпоративний контроль на управлінському рівні має сприяти формуванню та вибору стратегічних напрямків розвитку з метою забезпечення інтересів акціонерів з урахуванням факторів зовнішнього середовища. Наслідком управлінських корпоративних конфліктів є їх перетворення до конфліктів акціонерного типу.

Велику схожість з конфліктами, що виникають на акціонерному рівні, мають ринкові корпоративні конфлікти. Основна відмінність між цими конфліктами полягає у суб'єктах корпоративного контролю. Якщо до суб'єктів корпоративного конфлікту акціонерного типу належать існуючі акціонери, то до ринкових – як фактичні, так і обов'язково потенційні суб'єкти корпоративного контролю. Якщо підставою щодо виникнення акціонерних корпоративних конфліктів є переважно незадоволеність акціонерів ступенем забезпечення власних інтересів, то підставою щодо ринкових корпоративних конфліктів виступає зацікавленість отримання корпоративного контролю, насамперед ліквідного АТ. Однією з причин виникнення такого роду корпоративних конфліктів є нерозвиненість фондового ринку. Котирування акцій на фондовому ринку не допускає скуповування акцій за ціною, що на рівень нижче ринкової ціни [10]. Основний інструмент впливу на вирішення ринкових корпоративних конфліктів – інституціональний механізм КВ.

Інституціональний механізм корпоративних відносин становить підтримуючу систему КВ, яку спрямовано на забезпечення прав та інтересів усіх учасників КВ, запобігання акціонерних, управлінських, ринкових корпоративних конфліктів і на розвиток АТ на міжнародному ринку. Корпоративні конфлікти, що мають інституціональну природу походження, переважно виникають з причини недосконалості нормативного законодавства та, як наслідок, недосконалого стану ринкової інфраструктури КВ (фондового ринку, інститутів захисту прав акціонерів тощо), відсутності системи інституційного партнерства.

Таким чином, мінімізація ймовірності виникнення корпоративних конфліктів є можливою при умові налагодження зв'язків взаємного впливу на акціонерному, управлінському, ринковому та інституціональному рівнях корпоративного контролю. Взаємний вплив між зазначеними рівнями буде характеризувати корпоративний контроль як систему взаємного впливу учасників корпоративних відносин і як мотивацію серед учасників до відповідної (за своїм призначенням) участі в

діяльності АТ шляхом використання допустимих інструментів впливу (ті, що не суперечать принципам корпоративного контролю та управління). Тому, як майбутні дослідження виступає формування системи запобігання корпоративних конфліктів на основі дослідження структури всіх складових механізму корпоративного контролю.

Література: 1. Габов А. В. Сделки с заинтересованностью в практике акционерных обществ: проблемы правового регулирования. – М.: Статут, 2005. – 412 с. 2. Гололобов Д. В. Акционерное общество против акционера: противодействие корпоративному шантажу. – 2-е изд., стер. – М.: ЗАО "Юстицинформ", 2004. – 320 с. 3. Гриньова В. М. Організаційно-економічні основи формування системи корпоративного управління в Україні. Монографія / В. М. Гриньова, О. Є. Попов. – Харків: ХНЕУ, 2002. – 250 с. 4. Гританс Я. М. Корпоративные отношения: Правовое регулирование организационных форм – М.: Волтерс Клувер, 2005. – 160 с. 5. Дедов Д. И. Конфликт интересов. – М.: Волтерс Клувер, 2004. – 288 с. 6. Євтушевський В. А. Основи корпоративного управління: Навч. посіб. – К.: Знання – Прес. – 2002. – 317с. 7. Кибенко Е. Р. Корпоративное право Украины. – Харьков: Фирма "Эспада" 2001. – 288 с. 8. Ломакин Д. В. Очерки теории акционерного права и практики применения акционерного законодательства. – М.: Статут, 2005. – 224 с. 9. Назарова Г. В. Структура власності в управлінні підприємством // Вісник ХДЕУ. – 2001. – №2 (18) спецвипуск. – С. 70 – 74. 10. Осипенко О. В. Институти корпоративного управління и акционерное конфликты в России. – М.: ИКФ "СКМОС", 2004. – 464 с. 11. Радыгин А. Перераспределение прав собственности в постприватизационный России // Вопросы экономики. – 1999. – №6. – С. 64.

*Стаття надійшла до редакції
12.12.2006 р.*

УДК 005.936.43

Сохацкая А. В.

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ ПРОДУКЦИИ

The article is devoted to formation of the management system of production competitiveness.

Динамика развития внутренних рынков Украины обуславливает высокий уровень конкуренции среди товаропроизводителей. В связи с этим возникает необходимость в целесообразной деятельности предприятий по достижению необходимого уровня конкурентоспособности продукции. Реализация такой деятельности возможна путем формирования системы управления конкурентоспособностью продукции, обеспечивающей прочное конкурентное положение товаров на рынке не только в текущем периоде, но и в перспективе.

С позиций кибернетики всякая система управления состоит из управляющей (субъекта управления) и управляемой (объекта управления) подсистем. При этом под формированием системы управления предлагается понимать обоснование моделирования объекта управления и определение функций субъекта при управлении конкурентоспособностью продукции.

Вопросы обоснования объекта при управлении конкурентоспособностью продукции рассматриваются в работе [1]. По-

этому основной задачей данного исследования – определение состава и содержания управляющей подсистемы.

Основной задачей субъекта управления является инициация и оказание управленческого воздействия на управляемую подсистему для достижения поставленных целей посредством выполнения определенного ряда функций.

Использование процессно-функционального подхода здесь представляется наиболее целесообразным, поскольку в полной мере отражает сущность субъекта управления в любой сложной открытой системе, одним из примеров которой является экономическая организация.

Основываясь на постулатах процессного подхода, функции управления представляют собой "непрерывную серию взаимосвязанных действий по достижению целей организации" [2, с. 30]. Исследование управленческих функций занимает одно из центральных мест в менеджменте, что, однако, отнюдь не свидетельствует об однозначности оценки данной экономической категории.

Впервые состав управленческих функций был сформулирован А. Файолем [3, с. 21]. В дальнейшем выделенные основные функции получили развитие и были значительно расширены в работах других авторов. Основоположник теории менеджмента Ф. Тейлор сформулировал основные фазы управления как последовательность четырех элементов: планирование — исполнение — контроль — управляющее воздействие [4]. Более широко подошел к этой проблеме японский экономист К. Исикава, представивший элементы управления в виде замкнутого цикла последовательности действий по определению целей и задач; способов достижения целей; обучению и подготовке кадров; выполнению работ; проверке результатов; осуществлению корректирующих управляющих воздействий [5].

Современные авторы значительно расширяют перечень функций управления [6]. Среди прочих здесь следует отметить выделение такой современной функции, как информационное обеспечение, которое стало возможным (или же явилось следствием) глобальной информатизации всех сфер жизнедеятельности общества в последние десятилетия.

Широкому спектру действий по управлению организацией, представленному выше, можно противопоставить работу В. Спицнаделя, в которой он, напротив, сводит перечень основных функций до необходимого минимума [7]. Созвучно ему и мнение В. И. Мухина, заменяющего лишь функцию регулирования на мотивацию [2, с. 30 – 34]. Однако автор акцентирует внимание на важности таких связующих функций, как коммуникация (или обмен информацией) и управление, обеспечивающие эффективное выполнение прочих функций.

При очевидном многообразии исследованных подходов [2 – 9] авторы единодушны во мнении, что выполнение определенных функций происходит последовательно и носит циклический характер. Также прослеживается тенденция к объединению множества подфункций в общие группы.

Для решения задач данного исследования предлагается основываться на позициях классиков менеджмента, при этом уточнив содержание базовых управленческих функций в соответствии с особенностями управления конкурентоспособностью продукции.

Представленные в литературе [2; 7] подходы к определению состава элементов управления общими организационно-техническими системами или же конкурентоспособностью предприятия [8; 9] не в полной мере отвечают задачам данного исследования и не позволяют однозначно определить содержание контура управления конкурентоспособностью продукции.

Вместе с тем особенности реализации процесса управления при обеспечении конкурентоспособности продукции легкой промышленности требуют уточнения состава управленческих функций и наполнения их специфическим содержанием.

Целью данного исследования является определение состава, содержания и взаимодействия элементов системы управления конкурентоспособностью продукции на основе функционального подхода. Для достижения поставленной цели в работе необходимо решить следующие задачи:

обосновать состав функций управляющей подсистемы;
сформировать контур управления конкурентоспособностью продукции;

уточнить содержание и взаимодействие элементов контура в соответствии с условиями функционирования системы.

Первоочередной задачей процесса управления в любой организации является достижение конкурентных преимуществ в данном сегменте рынка, которые позволили бы обеспечить более высокий по сравнению с прочими субъектами рынка уровень конкурентоспособности продукции. Желаемый результат служит конечной целью процесса управления, а его достижение обеспечивается последовательным выполнением ряда управленческих функций.

Целеполагание и определение путей достижения желаемого состояния представляют собой составные элементы планирования. Таким образом, планирование является исходной функцией управления. Применительно к управлению конкурентоспособностью процесс планирования заключается в определении желаемого уровня конкурентоспособности продукции, выборе методов его достижения, а также последовательности их реализации, установлении основных параметрических характеристик планируемой продукции, формировании плана взаимодействия элементов системы в процессе создания продукции.

Для достижения поставленных целей необходимо распределение задач между подразделениями, установление взаимодействия между ними, а также формирование заданий для них. Данная деятельность носит название организации. Организация процесса создания конкурентоспособности продукции подразумевает обеспечение взаимодействия между элементами управляемой подсистемы наилучшим в сравнении с конкурентами образом, последовательного достижения товаром запланированных конкурентных преимуществ, а также учет последствий взаимовлияния элементов системы в процессе формирования конкурентного уровня.

Вместе с тем с позиций функционального подхода организация может рассматриваться как процесс, обеспечивающий гармоничное использование и перераспределение имеющихся ресурсов для обеспечения положительного результата деятельности системы. Это объясняет выделение координационной подфункции в организационном блоке. Функция координации подразумевает обеспечение согласованного взаимодействия между элементами структуры, коллективами и отдельными исполнителями, занятыми обеспечением конкурентоспособности продукции, призванного обеспечить выполнение отдельных процессов наиболее эффективным образом для достижения определенных конкурентных преимуществ в планируемом периоде.

Наиболее значимым элементом организационной структуры является персонал, от уровня качества работы которого зависит степень достижения поставленных целей. В свою очередь, данный уровень определяется степенью мотивации работников к результатам своего труда. Таким образом, следующей функцией, непосредственно вытекающей из предыдущих, является функция мотивации.

Степень соответствия полученных результатов запланированным показателям может быть определена в результате оценки и последующего анализа деятельности объекта управления. Выполнение этих действий возможно при реализации функции контроля. Особенности процедуры контроля при управлении конкурентоспособностью продукции является сопоставление полученных результатов не только с внутренними нормативами и планами, но и с аналогами из внешней среды, то есть конкурентами. Данный этап наиболее важен для объективного позиционирования продукции на рынке, иными словами, для установления фактического уровня конкурентоспособности продукции.

Теория принятия управленческих решений исходит из многовариантности, неопределенности, влияния дополнительных факторов на каждый вариант. Это делает необходимым анализ различных вариантов управленческих решений, выбор которых осуществляется с помощью различных методов экономического анализа. Принятие решений требует разработки курсов действий и их экономического обоснования. Поэтому на следующем этапе управления необходимо проведение комплексного анализа изменения уровня конкурентоспособности по каждому из факторов, выявления их влияния на общий уровень.

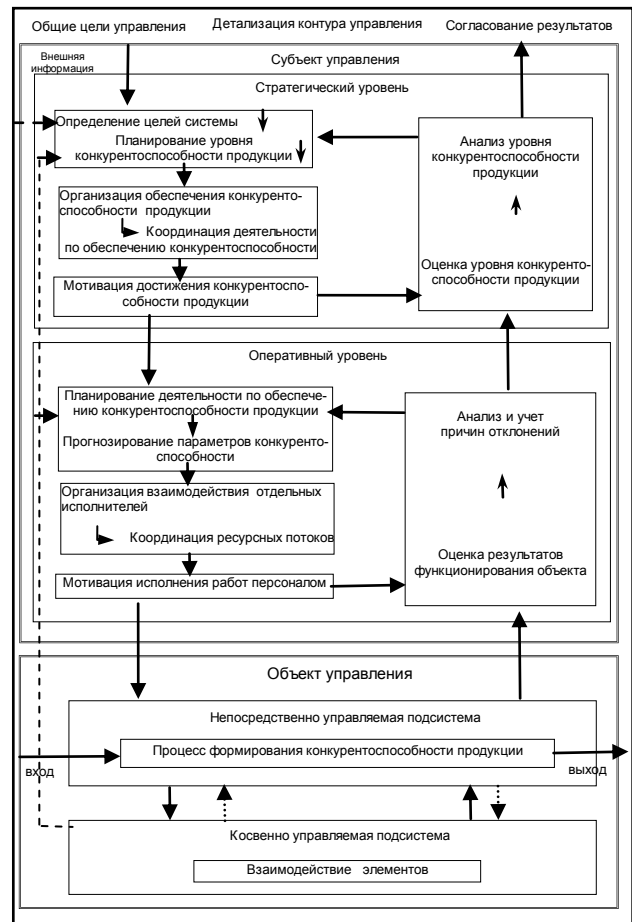
В работах многих авторов [2, с. 34; 3; 9] отмечается необходимость коррекции управленческой деятельности по результатам проведенного контроля, а также оказания управленческого воздействия на каждый из этапов выполнения функций. Такое управленческое воздействие находит отражение в виде функционально-коммуникативных связей, направленных от исходной функции к последующим.

Реализация выделенных функций возможна при обеспечении информационного обмена в процессе управления. Качество и конкурентоспособность информации, поступающей из внешней среды, определяет уровень дальнейшего функционирования системы, а от степени эффективности внутреннего информационного обмена во многом зависит адаптивность и результативность ее деятельности.

Для определения направлений взаимодействия между элементами системы целесообразно сформировать контур управления конкурентоспособностью продукции.

Очевидно, что процесс управления затрагивает не только общие направления деятельности субъекта, но и более детальные методы достижения поставленных целей. В литературе принято выделять несколько уровней, или горизонтов управления, отличающихся периодом воздействия и масштабом ожидаемого эффекта.

В соответствии с этим предлагается разграничить основные функции субъекта управления на стратегическом и оперативном уровне. В соответствии с такой дифференциацией одни и те же основные функции наполняются различным содержанием, что отражается в уточненном контуре управления, представленном на рисунок.



Условные обозначения:
 — функционально-коммуникативные связи
 - - - - - информационные связи

Рис. Детализированный контур системы управления конкурентоспособностью продукции

На основани проведенного исследования была сформирована и детализирована система управления конкурентоспособностью продукции в соответствии с принципами процессно-функционального подхода.

Взаимодействие выделенных элементов системы позволит обеспечить формирование запланированного уровня конкурентоспособности продукции наиболее эффективным образом, что будет способствовать укреплению конкурентных позиций предприятия в долгосрочном периоде.

Реализация обозначенных в контуре функций управления возможна путем применения определенных методов, или же способов, приемов. Состав этих методов обеспечивает достижение общих целей процесса управления конкурентоспособностью продукции и представляет особый интерес при дальнейшем развитии исследования.

Литература: 1. Шинкаренко В. Г. Конкурентоспособность продукции как объект управления / В. Г. Шинкаренко, А. В. Сохацкая // Сб. научн. тр. "Экономика транспортного комплекса". – Харьков: ХНАДУ. — Вып. — 2005. – 9. – С. 5 – 17. 2. Мухин В. И. Основы теории управления. – М.: Экзамен, 2003. – 256 с. 3. Управление организацией / Под ред. А. Г. Поршнева, З. П. Румянцевой, Н. А. Саломатина, – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 672 с. 4. Хмиль Т. М. Стратегический менеджмент, Учеб. пособие / Т. М. Хмиль, С. К. Василик, Л. О. Шишмарева. – Харьков: ИД "ИНЖЭК", 2004. – 136 с. 5. Юданов А. Ю. Конкуренция: теория и практика: Учебн.-практ.- пособие. — М.: Изд. "Тандем": ООО "Гном-пресс", 1998. – 384 с. 6. Огвоздин В. Ю. Структура и принципы менеджмента // Менеджмент в России и за рубежом. – 2002. – №6. 7. Спицнадель В. Н. Основы системного анализа: Учебн. пособие. – СПб.: Изд. дом "Бизнес-пресса", 2000. – 328 с. 8. Шинкаренко В. Г. Управление конкурентоспособностью предприятия / В. Г. Шинкаренко, А. С. Бондаренко. – Харьков: Изд. ХНАДУ, 2003. – 188 с. 9. Фатхутдинов Р. А. Управление экономикой: Учебник / Р. А. Фатхутдинов, Б. А. Райзберг. – М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интел-синтез", 1999. – 784 с.

*Стаття надійшла до редакції
11.12.2006 р.*

УДК 338.487:659.1

Прочан А. О.

ПЛАНУВАННЯ МАРКЕТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ТУРИЗМІ

In the article an analysis of a tourism agency activity planning is carried out. The stages of strategic planning and directions which allow the tourism agency to strengthen its positions are examined

Характерні для сучасного періоду проблеми управління маркетинговою діяльністю в туризмі потребують нових підходів. Аналіз маркетингового планування діяльності туристичних агентств дає можливість оцінити економічні умови становлення туристичної галузі в Україні як з негативного, так і позитивного боків.

Одним із важливих факторів цієї поліаспектної проблеми слід вважати недостатній управлінський рівень, недостачу знань, досвіду та культури ринкових відносин. На думку вчених, можливі два паралельних напрями її вирішення: 1) розробка наукової концепції ефективного маркетингового плану-

вання діяльності туристичної агенції; 2) створення системи підготовки та перепідготовки маркетологів у туризмі із урахуванням ментальності вітчизняного керівника.

Необхідність такої трансформації запропонована початком вивчення проблеми формування української моделі підприємницького туристичного маркетингу.

Стан і проблеми розвитку туристичного маркетингу в Україні знайшли відображення в наукових працях вітчизняних вчених-економістів. Поряд із тим аналіз джерел показує, що існуючі концептуальні підходи щодо ефективності підприємницького маркетингу та ефективного управління туристичними агенціями зокрема носять загальнотеоретичний і фрагментарний характер і не мають практичного спрямування. Так, наприклад, у деяких вищих навчальних закладах країни таку важливу дисципліну, як "маркетинг туризму", викладають викладачі, які не мають до цього ніякого відношення (колишні піонервожати, менеджери невеликих турфірм, які закінчили відповідні курси, щоб отримати ліцензію на відкриття турфірми та ін.).

Метою статті є дослідження сучасних концепцій моделі управління маркетинговою діяльністю, розробка напрямів, їх адаптація та використання в сучасних умовах маркетингового планування діяльності туристичної агенції України. Досягнення мети передбачає вирішення таких завдань:

- проаналізувати етапи стратегічного планування;
- сформулювати домінуючі моделі всіх стратегічних господарських підрозділів туристичної агенції;
- запропонувати шляхи підвищення ефективності використання маркетингового плану туристичної агенції в Україні.

Проаналізувавши етапи стратегічного планування, можна дійти висновку, що однією з функцій маркетингового менеджменту є стратегічне планування маркетингової діяльності, результатом якого стає маркетинговий план.

Не всі туристичні агенції вдаються до формального планування. На це є кілька причин. По-перше, план повинен ґрунтуватися на точній перевірненій інформації щодо галузевої тенденції, намірів конкурентів, розподілу ринкових часток. Отримання таких даних пов'язане з великими труднощами. По-друге, будь-яке прогнозування в мінливому середовищі, де функціонує турагенція, несе велику похибку. По-третє, план, на думку маркетологів, сприяє бюрократизації діяльності, формальному підходу до управління туристичними агенціями.

На постсоціалістичному просторі поки що немає культури стратегічного планування, а сам план сприймається як інструкція до певних дій.

Отже, для більшості турагенцій підставою для прийняття рішень стає не систематичний аналіз усіх можливих варіантів перебігу подій у маркетинговому середовищі, а власний досвід і ситуація, що склалася на момент прийняття рішення.

Маркетинговий план — чітко та системно описана програма конкретних дій, розроблена турагенцією з метою забезпечення довгострокового розвитку [1, с. 547]. План маркетингової діяльності є складовою загального стратегічного плану турагенції і не може розглядатись окремо.

Нагадаємо, що першим етапом стратегічного планування є формулювання місії турагенції. Місія — основна мета, чітко виражена причина існування туристичної агенції [2, с. 149]. Це офіційна програмна заява, що служить для залучення споживача, мотивації власного персоналу, створення позитивного іміджу. Чітких правил для формулювання місії не існує. Важливо, щоб її зміст залишався актуальним протягом тривалого часу, незалежно від стратегічної мети та завдань турагенції. Формулювання місії може містити [3, с. 78]:

коротке повідомлення про походження туристичної агенції;

опис діапазонів її діяльності (географічного, ринкового, галузевого тощо);

пріоритетні цілі та обмеження.

Прикладами місії виробників туристичних послуг можуть стати місія туристичної компанії "Київ СІТА Тревел" і місія турецького готелю "Kempinski Hotel The Dome" всесвітньо відомої мережі "Kempinski":

Туристична компанія "Київ СІТА Тревел": "Представляємо розкішну колекцію подорожей до зимового сезону – 2006/2007, прихильникам активного відпочинку. І колишні, й новачки знайдуть свою лижню!"

Турецький готель "Kempinski Hotel The Dome": "Є новим підходом до комфорту та відпочинку. пляжні насолоди, оздоровлення, оновлення краси, аристократичний спорт – і незмінне відчуття, що все це саме для вас".

Другий етап стратегічного планування передбачає проведення всебічного аналізу зовнішнього та внутрішнього середовища турагенції та її господарського портфеля. Для цього слід проводити маркетингові дослідження, де визначити сильні та слабкі сторони туристичної агенції.

Існує багато підходів до характеристики зовнішнього середовища, вивчення його привабливості.

Так, аналіз ринкових тенденцій у туризмі може включати в собі такі показники:

1. Розміри та місткість ринку.
2. Темпи зростання ринку.
3. Середній рівень споживання туристичних послуг на душу населення, сім'ю.
4. Середній термін життєздатності даного виду турпродукту на ринку.
5. Основний, передосновний туристичні сезони.
6. Необхідність інвестицій.
7. Наявність заміновачів для даного виду турпродукту.
8. Наявність новинок на ринку.
9. Структура збутової мережі.
10. Рівень витрат на організацію та підтримання збутової мережі.
11. Тенденції зміни цін.
12. Рівень інтенсивності реклами.
13. Ефективність традиційних засобів маркетингових комунікацій.

Аналіз господарського портфеля турагенції означає оцінювання стану всіх стратегічних господарських підрозділів (СГП).

Стратегічний господарський підрозділ – це модель самостійних підрозділів туристичної агенції, що відповідають за роботу за певною асортиментною групою або позицією – географічним напрямком, видом туризму, конкретним туром чи туристичною послугою – з концентрацією на конкретному ринку.

Тому доцільно сформулювати домінантні моделі всіх СГП.

СГП – основний елемент планування стратегії турагенції. Кожен з них має такі характеристики [2, с. 165]: конкретна орієнтація та відповідна стратегія; цільовий ринок; чітко визначені конкуренти та конкурентні переваги.

Аналіз господарського портфеля дає можливість оцінити рентабельність кожного СГП та прийняти рішення про їх подальший розвиток. Для аналізу використовується матричний підхід.

Розглянемо, зокрема, матричний підхід до вищезазначеної туристичної фірми "Авіатур". Побудова матриці ТФ "Авіатур" включає в себе такі етапи:

1 етап. На підставі проведеного аналізу ринкових тенденцій визначається діапазон змін показників зростання або скорочення всіх туристичних ринків у межах галузі. Ці показники відмічатимуться на вертикальній осі матриці.

2 етап. На вертикальній осі відмічається діапазон змін відносної ринкової частки турфірми.

3 етап. Отримане поле матриці ділиться на чотири квадрати, для кожного з яких встановлюються певні характеристики. Так, квадрат з високою ринковою часткою при значно більших темпах зростання ринку називається "зіркою", з високою ринковою часткою при низьких темпах зростання ринку – "дійною коровою", з малою ринковою часткою при швидко зростаючому ринку – "знаком питання", з малою часткою при низьких ринкових темпах – "собакою".

4 етап. Для кожного з існуючих на туристичній фірмі СГП розраховується відносна ринкова частка. Отримані таким чином дані визначають становище СГП у матриці.

5 етап. Для кожного типу СГП формується відповідна маркетингова стратегія (рис.)

Темпи зростання	Високі	"Знаки питання" <i>Характеристики:</i> швидке зростання; незначні прибутки; значна потреба в фінансових ресурсах. <i>Стратегія:</i> розширення ринкової частки за рахунок інтенсивного маркетингу; підвищення конкурентоспроможності за рахунок покращення споживчих якостей	"Зірки" <i>Характеристики:</i> ринкові лідери; значні прибутки; вимагають великих інвестицій. <i>Стратегія:</i> захист власної ринкової частки; реінвестиції прибутків у розвиток; розширення асортименту
	Низькі	"Собаки" <i>Характеристики:</i> Ринок не розвивається, відсутні перспективи розвитку; відсутність прибутків; низька конкурентоспроможність. <i>Стратегія:</i> скорочення ділової активності; використання коштів, що звільнились для підтримання інших СГП	"Дійні корови" <i>Характеристики:</i> значні прибутки; отримують значно більше і прибутки, ніж вимагають самі. <i>Стратегія:</i> Збереження ринкових переваг; інвестування в нові технології та розвиток; збереження політики цінового лідера; використання вільних коштів для підтримання інших СГП фірми
		Низька	Висока
		Відносна ринкова частка	

Рис. Матриця туристичної фірми "Авіатур"

Однак матриця ТФ "Авіатур" має один суттєвий недолік, вона не характеризує ринкову ситуацію в динаміці. Крім того, існують й інші досконаліші матриці, за допомогою яких можливо вивчати привабливість туристичної галузі і конкурентоспроможність СГП.

Отримані аналітичні дані дають можливість обґрунтувати та чітко сформулювати стратегічну мету або їх сукупність для кожного рівня управління турагенції. Мета повинна бути конкретною, реалістичною та мати кількісне вираження. Базова мета турагенції розгортається в складну ієрархічну систему, що в колі вчених має назву "дерева цілей". Велика група стратегічних цілей відносно збільшення ринкової частки є: отримання певного прибутку, забезпечення рівня продаж, здійснення інноваційної діяльності – і має назву маркетингових.

Мета щодо рівня продаж – кількісний вираз того тиску, що планує здійснити турфірма на конкретний туристичний ринок. Виражається вона в кількості проданих турів. Індикатор ринкової частки формулюється у відносних одиницях (показник відносної ринкової частки). Мета щодо виручки або прибутку формулюється у фінансових показниках і вимагає глибокого аналізу зв'язку між витратами та обсягами продаж. Цікавим різновидом є мета стосовно споживачів, що формулюється на основі рішень про позиціонування.

Розробка базової маркетингової мети призводить до формування цілей щодо кожного елемента маркетингового комплексу. Мета щодо турпродукту турфірми стосується освоєння нових регіонів; розробки турів; введення до асортименту нових послуг; удосконалення старого асортименту. Збутова мета спрямовується на організацію каналів руху турпродукту, пошук посередників. На інформаційну підтримку турпродукту та процесу продаж, іміжду турфірми та регіону орієнтується комунікаційна мета.

На останньому етапі стратегічного планування турфірма обирає стратегію розвитку, тобто шляхи досягнення стратегічних цілей. Справа у тому, що одна й та ж мета може реалізуватися різними методами.

Стратегія маркетингу – раціональна логічна побудова, керуючись якою турфірма планує реалізувати свої маркетингові цілі. Принцип розробки стратегій аналогічний принципу

формування цілей турфірми. Маркетингові стратегії є складовими комерційних стратегій [4, с. 35].

При формуванні стратегії маркетингу необхідно розробити не менше двох варіантів і таким чином передбачити альтернативні сценарії розвитку подій.

Результати стратегічного планування конкретизуються в детальних планах маркетингу для кожного СГП.

Звідси можна запропонувати подальші шляхи підвищення ефективного використання маркетингового плану.

Так, головне завдання маркетингового плану – знайти та використати будь-які можливості, що дозволяють турфірмі зміцнити свої позиції на туристичному ринку. Маркетинговий план повинен бути гнучким, легко адаптуватись до змін маркетингового середовища й узгоджуватись з іншими планами турфірми.

Як стратегічний, так і тактичний план маркетингової діяльності турфірми повинен в себе включати такі складові:

товарний план щодо виходу на туристичний ринок нових турпродуктів;

збутовий план;

план цін;

план реклами та стимулювання збуту;

план маркетингових досліджень;

план удосконалення організації маркетингу.

Формальна структура плану є стандартною та включає такі розділи [5, с. 123]:

1) анотацію – розділ для керівництва турфірми, що містить перелік основних завдань;

2) виклад поточної маркетингової ситуації;

3) аналіз становища турфірми на туристичному ринку, його небезпек і можливостей;

4) маркетингові цілі та завдання характеризують цільову спрямованість плану і подають очікувані результати діяльності на кожному цільовому туристичному ринку. Оптимальною формою викладення інформації може стати SWOT-матриця;

5) стратегію маркетингу;

6) програму заходів (оперативно – календарний план дій) – розділ, в якому всі стратегії турфірми втілюються в конкретні заходи;

7) бюджети. У розділі відтворюються запроєктовані величини доходів, витрат і прибутків;

8) порядок контролю. Для здійснення контролю потрібно, щоб програма заходів і бюджетні асигнування були розписані за місяцями і кварталами року. Це дає змогу визначити відхилення результатів від запланованих.

Використання зазначеної розгорнутої моделі маркетингового планування діяльності туристичної агенції в Україні дозволяє принципово по-іншому підійти до планування етапів потреби та управління розвитку всіх стратегічних господарських підрозділів вищезазначеної агенції. Так, за допомогою зазначеної моделі стає можливим урахувати чинники найближчих змін у всіх СГП. Безперечно, не всі запропоновані показники матриці є аналітичними, однак власне головне завдання запропонованої моделі матриці – бути індикатором необхідності реагування з боку маркетологів від туризму на процеси, пов'язане з використанням маркетингового планування туристичної агенції.

Запропоновані в ході даного дослідження шляхи підвищення ефективності використання маркетингового плану в цілому відповідають інтересам туристичних агенцій України.

Література: 1. Ламбен Жан-Жак. Менеджмент, орієнтований на ринок / Перев. с англійського; [Под ред. В. Б. Колчанова. – СПб.: Питер. 2006 – 800 с. 2. Маркова В. Д. Маркетинг услуг. – М.: Финансы и статистика, 2000. – 128 с. 3. Папирян Г. А. Маркетинг в туризме. – М.: Финансы и статистика, 2000. – 160 с. 4. Бурлаков А. Н. Стратегический маркетинг / А. Н. Бурлаков, С. С. Голик, Т. И. Чаюн. – Винница: ГПІ, 2002.– 88 с. 5. Мороз Л. А. Маркетинг. / Л. А. Мороз, Н. І. Чухрай. – Львів: ДУ "Львівська політехніка", 1999. – 244 с.

Стаття надійшла до редакції
15.01.2007 р.

УДК 336.711:336.74:339.9

Макаренко М. И.

ФИНАНСОВАЯ ГЛОБАЛИЗАЦИЯ И МОНЕТАРНАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВ

The article is devoted to the financial globalization as an all-embracing event. Its direct influence on the monetary sphere consists in money and credit policy goals and instruments unification, central banks monetary strategies reapproachment, putting on the forefront the inflation rate targeting strategy.

Финансовая глобализация является одной из основных составляющих общеглобализационного процесса, интенсивно протекающего в современном мировом хозяйстве. Специфическим образом она проявляется в монетарно-банковской сфере. Действие международных факторов на универсализацию монетарных стратегий центральных банков представляется проблемой, недостаточно исследованной в отечественной экономической литературе.

Монетарным стратегиям современной денежно-кредитной политики посвящено немало публикаций в профессиональных изданиях, касающихся анализа формирования и соблюдения монетарного, курсового или инфляционного таргетирования в зарубежных странах и в Украине [1 – 4]. Тем не менее, авторы по большей части рассматривают обусловленность монетарных режимов парадигмальным сдвигом и внутренними макроэкономическими задачами. Объективность же изменения монетарных стратегий представляется результатом не только внутренне экономической эволюции монетарной сферы, но и продуктом финансовой глобализации в области товарно-денежных отношений.

Цель статьи состоит в определении влияния глобализационных процессов на универсализацию архитектуры денежно-кредитной политики, выявление положительных и отрицательных последствий этого процесса.

Экономическая глобализация наиболее ярко проявляется в невиданном расширении международной торговли товарами и услугами. Так, по данным Всемирной торговой организации (ВТО) за период 1950 – 2004 гг. мировой объем ВВП возрос в 7,4 раза, а объем товарного экспорта – в 25,5 раза [5]. Опережающий рост международной торговли свидетельствует об увеличении открытости хозяйств отдельных стран, углублении международной специализации и кооперирования, повышении зависимости внутреннего экономического развития стран от результатов трансграничного обмена.

Следствием интенсификации международных товарных потоков стало соответствующее увеличение встречного движения платежей за поставленную продукцию. Наряду с международным обменом товарами, широкий размах приобретает торговля услугами, также усиливающая трансграничное движение платежно-расчетных потоков. Свой вклад в развитие экономической глобализации вносит международная миграция рабочей силы, сопровождающаяся увеличением межстрановых трансфертов. В итоге укрепление международных связей в реальном секторе стран мира оказывает стимулирующее воздействие на развитие глобализации финансовой сферы.

Отечественные и зарубежные аналитики едва ли не важнейшим признаком финансовой глобализации называют широкомасштабное развитие международных финансовых рынков, разнонаправленное динамичное трансграничное движение финансового капитала.

Международная миграция финансового капитала прошла два этапа своей активизации. Ее поворотным пунктом

стал крах Бреттон-вудской системы фиксированных валютных курсов в середине 70-х годов XX ст. и принятие развитыми странами мер по дерегулированию внутренних финансовых рынков. Следующей вехой на этом пути необходимо признать 90-е годы прошлого века, когда был ослаблен государственный контроль за внутренними и внешними финансовыми сделками в большинстве стран благодаря деятельности наднациональных образований – решений "большой семерки", многосторонних договоренностей в рамках ВТО, Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), МВФ и других организаций. В частности, одним из пунктов экономического коммюнике саммита "семерки" в Галифаксе (1995 г.) было требование постоянно поощрять страны – члены МВФ и Всемирного банка – к устранению ограничений на рынке капитала, установлению свободной конвертируемости валют и введению плавающих валютных курсов.

Несмотря на ряд проблем, порожденных глобализацией в финансовой сфере, процесс универсализации финансовых стратегий имеет объективный характер, опирается на интернационализацию производства и обращения и выступает в следующих формах:

увеличение объемов международных финансовых потоков в виде международных расчетов, платежей, трансфертов, миграции капитала;

рост мобильности международных капиталов благодаря либерализации условий их трансграничного перемещения; международная экспансия транснациональных корпораций и банков;

повышение роли международных финансовых организаций в решении мирохозяйственных финансовых проблем;

стандартизация и унификация национальной финансовой отчетности на началах международно-признанных требований;

унификация требований к национальным банковским системам на основе положений Базельского комитета;

институциональное сближение стратегий монетарной политики центральных банков.

Последняя форма проявления финансовой глобализации имеет малоисследованные аспекты. Стратегии монетарной политики центральных банков анализируются большей частью в контексте поиска оптимальной модели формирования и реализации механизма денежно-кредитного регулирования экономики. Та или иная стратегия оказывается результатом эволюции основной цели монетарной политики, соответствующей модификации её инструментария в зависимости от макроэкономической среды в стране и накопленного монетарной властью опыта дискреционного влияния на экономику.

Либеральная парадигма государственного вмешательства в протекание экономических процессов заставила руководство центральных банков смягчить свою активистскую позицию относительно регулирования экономики. Другая сторона парадигмального сдвига в монетарной политике касается перехода от краткосрочного к средне- и долгосрочному воздействию на цель регулирования. Многомесячный лаг действия монетарных инструментов не дает возможности своевременно реагировать на скоротечные экономические шоки. Поэтому для преодоления межвременной непоследовательности исполнительной власти следует сосредоточиться на перспективных задачах монетарной политики, не подвластных конъюнктурным колебаниям. Как следствие, в структуре денежно-кредитной политики на передний план вышла ее долгосрочная составляющая – монетарная стратегия.

Стратегия монетарной политики характеризуется такими особенностями:

она представляет собой методологию формирования и реализации денежно-кредитной политики;

ее неотъемлемой составляющей является конечная цель, на которую направлена денежно-кредитная политика в средне- и долгосрочной перспективе;

отклонение прогнозного макропоказателя от целевого ориентира может происходить как по монетарным, так и общеэкономическим причинам, вероятность которых оценивается системой рейтинга рисков;

успех монетарной стратегии в значительной мере зависит от доверия общественности к монетарным властям, поэтому непреходящее значение приобретает прозрачность политики, реализуемой центральным банком [2, с. 159].

В мировой практике широкое применение приобрели три основные монетарные стратегии с использованием промежуточных целей в зависимости от показателя, который избирается как целевой ориентир (номинальный якорь): таргетирование обменного курса, таргетирование денежных агрегатов, прямое таргетирование инфляции.

Изменение монетарных режимов во многих странах происходило во второй половине прошлого столетия как раз под влиянием парадигмального сдвига и глобализационных процессов. Отказ от системы фиксированных валютных курсов и внедрение гибкого механизма курсообразования, закрепленного решением Ямайской конференции представителей стран – участниц МВФ 1976 г., заставило центральные банки маневрировать между монетарным и курсовым таргетированием. Страны с более открытой экономикой, зависящие от экспорта и валютных поступлений, прибегали к привязке национальной валюты к устойчивой мировой денежной единице или корзине валют, вводя тем самым таргетирование обменного курса. Другие государства основную проблему усматривали в повышенной инфляции, разыгравшейся под влиянием ценовых шоков на мировом рынке энергоносителей, и поэтому ввели монетарное таргетирование. Последняя стратегия давала возможность опосредованно, через механизм контроля денежного предложения, воздействовать на текущую макроэкономическую динамику цен.

Отмена по решению МВФ жестких правил валютного контроля за трансграничным движением капитала в середине 90-х годов выдвинула на первый план нацеливание монетарной политики на стабилизацию внутренних цен. На этот шаг центральные банки пошли еще и по причине потери конкурентоспособности продукции тех стран, где цены возрастали более высокими темпами, чем у партнеров по внешней торговле.

В итоге за последние полтора десятилетия в мире распространилась стратегия инфляционного таргетирования. Первый взял ее на вооружение Центральный банк Новой Зеландии, к которому со временем присоединились почти 4 десятка центрально-банковских учреждений развитых, переходных и развивающихся стран.

В Украине сегодня активно дебатруется вопрос внедрения инфляционного таргетирования в практику управления денежно-кредитной сферой. Этому процессу препятствуют такие проблемы, как высокая зависимость внутреннего макроэкономического равновесия от стабильности курса гривны, повышенная (даже для переходной экономики) инфляция и ее слабая управляемость со стороны монетарной власти, незрелость общественных институтов относительно задач, которые на них возлагаются стратегией инфляционного таргетирования.

Литература: 1. Гриценко А. Інституційні передумови запровадження середньострокової монетарної стратегії в Україні / А. Гриценко, Т. Кричевська // Вісник Національного банку України. – 2006. – №7. – С. 9 – 22. 2. Кричевська Т. О. Перспективи прямого таргетування інфляції в Україні // Матеріали конференції. "Стратегія монетарної політики". – К.: НБУ, 2002. – С. 156 – 165. 3. Міщенко В. Методологічні та методичні проблеми запровадження таргетування інфляції // Вісник Національного банку України. – 2006. – №5. – С. 40 – 44. 4. Петрик О. Цілі та основні режими сучасної монетарної політики // Вісник Національного банку України. – 2006. – №6. – С. 6 – 13. 5. World merchandise exports, production and gross domestic product, 1950-04 // <http://www.wto.org>. 6. World Economic Outlook Database for September 2006 // <http://www.imf.org>

**ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ
НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА
ОБОРОННО-ПРОМЫШЛЕННОГО
КОМПЛЕКСА**

In this article problems of formation of technological potential of military and industrial complex of Ukraine are considered. Ways of its development under transformational economy are offered.

Научно-технический потенциал оборонно-промышленного комплекса (ОПК) Украины — это накопленный уровень знаний в сочетании с материальными и организационными условиями, обеспечивающими использование этих знаний в целях научно-технического прогресса оборонного сектора. Научный потенциал означает "способность научной системы удовлетворять свои потребности и потребности общественной системы, которую она (научная система) обслуживает. Конечный научный результат, выход чистой научной продукции, в частности величина научного задела в этой продукции, служат интегрирующим показателем состояния научного потенциала" [1]. Данное понятие объединяет источник и потенциальные возможности осуществления научно-технической деятельности.

Целью данной статьи является изучение проблем формирования научно-технического потенциала оборонно-промышленного комплекса Украины и рассматриваются пути его развития и изменения структуры в условиях трансформации экономики Украины.

Формирование научно-технических знаний в ОПК Украины происходит посредством интеллектуальной творческой познавательной деятельности людей, обеспечивающих пополнение, распространение и использование знаний в области разработки и производства вооружений и военной техники (ВВТ), создания новых видов вооружений и услуг, обеспечивающих необходимый уровень обороноспособности страны.

Научно-технический потенциал ОПК обладает динамизмом, его воспроизводство и наращивание обеспечивается частично поступлением ресурсов извне и частично за счет ресурсов, являющихся продуктом деятельности самого потенциала, конечные результаты фундаментальной науки (теория, открытия). Внешними для научно-технического потенциала являются материальные и денежные ресурсы, поступающие из других отраслей национальной экономики. Научные исследования и технические разработки в области разработки ВВТ лишь исходный момент; конечные результаты достигаются при их освоении в сфере производства. Таким образом, научно-технический потенциал представляет собой:

совокупность накопленных знаний (информации); совокупность кадров, их создающих, сохраняющих и применяющих; совокупность материально-технических средств, информационного обеспечения и организационных факторов, включающих как внутреннюю организацию научно-технических учреждений ОПК, так и их структуру, сферы научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (НИОКР), объединяющую научно-технические учреждения, дифференцированные по секторам и отраслям ОПК.

Научно-технический потенциал ОПК Украины сосредоточен в научно-исследовательских институтах, конструкторских бюро и лабораториях, в которых заняты научные работники и инженеры — в среднем 25 из 1000 рабочих и служащих ОПК.

В научной литературе научно-технический потенциал характеризуется отдельными составляющими (кадровой, материально-технической) и показателями финансирования (суммарные текущие расходы и капитальные вложения).

Оценка кадровой составляющей осуществляется по показателям:

общей численности лиц, связанных с НИОКР;
численности персонала по видам деятельности (фундаментальные и прикладные исследования, разработки);
численности лиц по квалификационным группам (научные работники высшей квалификации — доктора и кандидаты наук, научные работники без ученых степеней, научно-технический персонал с высшим и средним специальным образованием, вспомогательный персонал, рабочие кадры);
распределением численности по должностной структуре.

Однако показатель общей численности занятых и показатель должностных и квалификационных групп представляют весьма грубую оценку кадровой составляющей и не позволяют однозначно оценивать разные по своему характеру подсистемы.

В качестве обобщающей оценки научно-технического потенциала применяются накопленные затраты на НИОКР с учетом разных сроков старения, фундаментальных (38 лет) и прикладных (12 лет) исследований и разработок. Количественные показатели охватывают:

объемы используемых затрат на НИОКР по секторам и отраслям науки и по отраслям национальной экономики;
численность занятых в сфере НИОКР по секторам науки (фундаментальная, прикладная, вузовская, заводская), по отраслям науки и по научным специальностям, а также по отраслям национальной экономики.

Проведенные авторами исследования показывают, что для научно-технического сектора ОПК еще не выработана стратегия развития научных организаций, занятых НИОКР военной тематики. Имеющийся научно-производственный потенциал ОПК не используется в полной мере ни для разработки оборонных, ни гражданских проектов. Многие организации имеют законченные НИОКР, нуждающиеся во внедрении, причем многие из них соответствуют уровню мировых стандартов. Ситуация, которая сложилась, свидетельствует, что уже в ближайшее время Украина может остаться без научно-технического потенциала, при этом вопрос состоит не только в падении престижа Украины как военно-промышленного государства, а в утрате важной сферы научно-исследовательских и проектно-конструкторских работ в ОПК, которая создавалась десятками лет и наработки которой могли бы стать основой модернизации всей промышленности.

Основной проблемой научно-технического сектора ОПК Украины при выборе пути его развития является наличие большого научного потенциала, структурированного неадекватно современным требованиям, что явилось следствием имевшего место в бывшем ВПК СССР дублирования и параллелизма в разработке ВВТ для различных заказчиков, бесосновательного увеличения численности работающих в научно-исследовательских организациях. Поэтому главная задача ближайшего периода должна заключаться в изменении структуры научно-технического потенциала ОПК, что позволит ему быть более восприимчивым к рыночным преобразованиям. В частности, велика потребность в создании условий, позволяющих НИИ заключать контракты на оказание научно-исследовательских услуг другим организациям, продавая им свой научный продукт в виде новых технологий или новой продукции.

Кадровый научно-технический потенциал ОПК сосредоточен в научно-исследовательском секторе. В настоящее время из 110 научно-исследовательских и проектно-конструкторских организаций военно-промышленного комплекса только 86 выполняют государственный оборонный заказ. В области вооружения и военной техники объем оборонного производства снизился до 4% от общего объема товарной продукции. За последние годы на нужды обороны выделяется в 2 раза меньше средств, чем в странах ближнего зарубежья и в 6–7 раз — чем в промышленно развитых странах мира.

Несмотря на низкий уровень финансирования, Украина в настоящее время обладает значительными преимуществами в создании: пушек калибра 30 – 125 мм, снаряды, к которым имеют ствольную скорость до 2000 м/секунду; кораблей на воздушной подушке типа "Зубр"; самолетов Ан-70 и Ан-140; ракетносителей легкого класса.

Предполагается осуществить совместный российско-украинский проект "Воздушный старт" общей стоимостью 20 – 23 млн. дол. США, в котором примут участие АНТК им. Антонова и КБ им. Макеева. Реализация "Воздушного старта" позволит выводить космические спутники массой до четырех тонн. В качестве космодрома будет использоваться самолет Ан-124-100-ВС, специально модернизированный для этого проекта [2, с. 4].

Научно-технические достижения и инновационная деятельность являются главными источниками роста научно-технического потенциала ОПК. Важнейшей закономерностью должно быть опережающее развитие науки в области разработки современных видов ВВТ. Соотношение развития науки и производства для ОПК может соответствовать данным, приведенным в зарубежных источниках: для увеличения производства в 2 раза объем знаний должен быть расширен в 4 раза, а рост объема производства в 10 раз требует увеличения знаний в 100 раз.

В бывшем СССР опережающее вложение средств в науку было направлено на обслуживание ВПК. Однако вложение средств в развитие человека не обеспечивали необходимые темпы и качество формирования интеллектуально-информационных элементов национального богатства. Модернизация и обновление отраслей национальной экономики на основе приоритетных направлений науки и техники, обеспечивающих качественные сдвиги в экономике, предполагают эффективное формирование и использование научно-технического потенциала. Каждая из составляющих научно-технического потенциала имеет самостоятельное содержание, они не равнозначны не взаимонезависимы.

Кадровая составляющая — генератор новых знаний (информации), тогда как остальные составляющие научно-технического потенциала осуществляют, в основном, обеспечивающие функции. Научно-технический потенциал может быть сформирован за счет преимущественного роста определенной составляющей при одновременном ограничении или даже сокращении других. Так, повышение уровня информационного обеспечения способствует сокращению кадровой составляющей.

Научно-технический потенциал является характеристикой любой дезинтегрированной подсистемы: глобальной (мировой), отдельных регионов мира, страны, региона страны или отрасли ее экономики, отдельно взятого предприятия или научно-технической организации. Научно-технический потенциал любого уровня иерархии не является изолированным. Происходит постоянный обмен отдельными составляющими научно-технических потенциалов, ведущий к развитию (росту) научно-технического потенциала каждой подсистемы. Подобный свободный обмен распространяется на информацию (знания), касающуюся фундаментальных исследований и результатов прикладных НИОКР. Научно-технический потенциал отрасли, создающей конечные продукты, неизбежно использует (включает в себя) научно-технические новшества, появившиеся в отраслях, поставивших для него ресурсы (технологическое оборудование, сырье и материалы). В свою очередь, технический уровень средств производства определяется научно-техническими потенциалами изготавливающих их отраслей, а последние определяются уровнем развития фундаментальной и прикладной науки.

Взаимопроникновение и обогащение научно-технических потенциалов наблюдается и на региональном уровне. Научно-технический потенциал региона часто формируется в большей степени за счет достижений, накопленных научно-техническими потенциалами других регионов, а не за счет дислоцированных на его территории научных учреждений и проектно-конструкторских бюро. На межгосударственном уровне взаимодействие национальных научно-технических потенциалов способствует международное научно-техническое сотрудничество.

Результаты НИОКР оцениваются следующими показателями: число зарегистрированных открытий по отраслям науки, число изобретений, патентов и авторских свидетельств, число созданных образцов новой техники по видам.

Предполагается проведение расчетных оценок по нематериальным активам (обмен патентами, лицензиями, "ноу-хау"). Однако патентная статистика в Украине не содержит такой информации по наличным патентам и их движению. Представляется необходимым периодически анализировать и обобщать данные по нематериальным активам, полученным на основе выборочных обследований, как это осуществляется в промышленно развитых странах Запада.

Качественные показатели научно-технического потенциала позволяют оценить уровень развития фундаментальной науки, выделив квалифицированный состав, членство в международных научных организациях, число лауреатов международных премий, прикладной науки, определив долю НИОКР и образцов новой техники, отвечающих или превосходящих мировой уровень, а также долю наукоемких услуг и нематериальных активов. Рассматривая кадровую составляющую научно-технического комплекса Украины, которая обеспечивала оборонное машиностроение, следует учитывать, что в 90-х более 40% научных кадров страны было привлечено к выполнению НИОКР оборонного значения. В последующие годы кадровые потери в этой сфере в десятки раз стали превышать соответствующие потери в России [3, с. 22]. Это весьма усложняет достойную и равноправную кооперацию в сфере оборонных НИОКР.

Вопросы оценки научно-технического потенциала важны не только в теоретическом плане, но и для прогнозирования его развития. Этот потенциал позволяет рассчитать эффективность научно-технической деятельности, которая не отражает прямой причинно-следственной связи между результатами этой деятельности и их реализацией в военной сфере. Как известно, конечная эффективность нововведений не может служить глобальным показателем оценки научно-технического потенциала. Однако до настоящего времени не удалось создать общую методику количественной и качественной оценки научно-технического потенциала страны, отрасли, региона, организации.

Научно-технический потенциал играет важную роль в решении конкретных технологических и технических задач, стоящих перед ОПК Украины. Но сам по себе развитый современный научно-технический потенциал не может гарантировать достижение реального эффекта от научно-технической деятельности, который зависит от внешних факторов, находящихся вне сферы ее деятельности. Ограничение масштабов реализации новшеств науки и техники может быть связано с неготовностью инновационного и производственного потенциалов или отдельных их составляющих эффективно и своевременно реализовать возможности, предоставляемые научно-техническим потенциалом ОПК.

Финансовое обеспечение отражает возможности, создаваемые экономическими факторами развития и способствует росту научно-технического потенциала и его отдельных составляющих.

Таким образом:

1. Проведенные исследования показали, что в Украине еще не выработана стратегия развития научных организаций, занятых НИОКР военной тематики. Имеющийся научно-производственный потенциал не используется в полной мере ни для разработки оборонных, ни для разработки гражданских проектов. Поэтому главная задача ближайшего периода должна заключаться в изменении структуры научного потенциала. Эти изменения должны сделать научно-технический сектор ОПК восприимчивым к рыночным преобразованиям.

2. Переход НИИ к рыночным отношениям требует исследования вопросов конверсии научного потенциала в аспекте интеграции научных и производственных подразделений с зарубежными фирмами. Опыт работы в этом направлении у отечественных НИИ практически отсутствует.

3. Наиболее перспективным является создание совместных предприятий, предусматривающих использование стратегии совместной деятельности, которая включает в себя стратегию передачи ресурсов или отдельных видов деятельности, стратегию обмена ресурсами или взаимодополняющими видами деятельности, стратегию создания общего фонда для будущей совместной деятельности. При создании совместных предприятий особая роль принадлежит культуре (стилю работы) будущих партнеров, которая определяет нормы их поведения в бизнесе, методах работы, ориентацию на рынок или на производство и разработку.

Литература: 1. Селезнев А. М. Научный потенциал современного общества. — М.: Изд. МГУ, 1989. — 252 с. 2. Бадрак В. Авиакосмический МАКС: большая дружба минус Ан-70 // Зеркало недели. — 2003. — 30 августа. 3. Науково-технічний потенціал України: стан, проблеми, перспективи розвитку. — К.: ЦДПН ім. Г. М. Доброва НАНУ. — 2000. — 64 с.

Стаття надійшла до редакції
05.02.2007 р.

УДК 519.816:519.22

**Плоткин В. И.
Попеленко А. А.**

МЕТОДИКА СОГЛАСОВАНИЯ ЭКСПЕРТНЫХ ДАННЫХ

The article is devoted to the technique which allows to obtain rapid concordance of the expert data presented as matrix of pair comparison, is considered. It is based on the features of mathematical structure of matrix of pair comparison using of T. Saati birth-certificate.

The technique allows to automatize the process of search of the concordate decisions.

В современных условиях быстрого развития информационных технологий и связанного с этим расширения информационного пространства постиндустриальное общество ускоренными темпами преобразуется в информационное. При этом информация стала одним из важных стратегических ресурсов. Это привело к широкому развитию экспертных систем, обрабатывающих большие объемы информации.

С ростом числа сравниваемых факторов метод парных сравнений, несмотря на свою простоту применения, не позволяет получить быстро хороший результат. Только используя повторные "встречи" экспертов, обсуждение полученных ранее результатов, а также привлечение группы экспертов для выработки коллективных решений позволяют добиться приемлемой согласованности в исходных данных, которые подлежат обработке. Согласование мнений экспертов представляет актуальную задачу для всех специалистов, использующих различные экспертные системы.

В известной методике [1] оценка согласованности экспертных данных, представляемых в виде матрицы парных сравнений с использованием шкалы Т. Саати, производится с помощью оценки согласованности I_s . Этот показатель рассчитывается по формуле:

$$I_s = \frac{\lambda_{\max} - n}{n - 1},$$

где n – порядок матрицы парных сравнений $A = \{a_{ij}\}$, $i, j = 1, 2, \dots, n$;

λ_{\max} – максимальное или главное собственное значение матрицы A .

Матрица используется для вычисления вектора $W = \{W_i\}$, $i = 1, 2, \dots, n$ – вектора относительных приоритетов для сравниваемых факторов F_1, F_2, \dots, F_n . Вектор W получается в результате нормализации главного собственного вектора $V = \{v_1, v_2, \dots, v_n\}$, $i = 1, 2, \dots, n$ матрицы A , соответствующего значению λ_{\max} .

Если $I_s < 0,1$, то считается, что исходные данные, то есть полученные экспертные данные $a_{ij} \in A$, практически согласованные.

Если значение $I_s > 0,1$, то представленные экспертные данные считаются несогласованными, их не рекомендуется использовать для прогнозирования, для принятия каких-либо решений и т. п. Несогласованность проявляется как следствие нарушения транзитивности элементов матрицы суждений A , которая возрастает с увеличением порядка матрицы n .

Попарно сравнивая элементы множества F_1, F_2, \dots, F_n и заполняя матрицу A , эксперт должен выполнить $k = \frac{n \times (n-1)}{2}$

сравнений. При значении $n > 5$, как правило, в первых турах экспертизы не удается не нарушить свойство транзитивности. В этом случае матрица A получается несогласованной.

Между тем свойства матрицы A позволяют построить простую процедуру, которая требует обязательных только $(n - 1)$ парных сравнений и возможно некоторого дополнительного их количества для уточнения согласованного решения.

Целью статьи является разработка методики быстрого согласования экспертных данных, представленных в виде матрицы парных сравнений (A).

Рассмотрим основные свойства такой матрицы. Матрица парных сравнений A с использованием шкалы оценок Т. Саати относится к положительным квадратным обратным симметричным матрицам.

Матрица A имеет следующую структуру:

1. Элементы матрицы, расположенные на главной диагонали, равны 1, то есть, $a_{ij} = 1, i, j = 1, 2, \dots, n$.
2. Элементы матрицы, расположенные симметрично относительно ее главной диагонали, обратносимметричны, то есть,

$$a_{ij} = \frac{1}{a_{ji}}, i, j = 1, 2, \dots, n, i \neq j.$$

Для согласованной матрицы A справедливы следующие эквивалентные утверждения:

- 1) матрица A имеет ранг, равный единице;
- 2) матрица A имеет единственное собственное значение $\lambda = \lambda_{\max}$;
- 3) строки матрицы A инвариантны, то есть каждая строка является положительным кратным любой заданной строки (кардинальное свойство согласованной матрицы).

Указанные свойства позволяют в процессе получения экспертных данных выполнить только $(n - 1)$ парных сравнений для формирования любой строки матрицы суждений. Лучше это сделать для первой строки. Затем, используя свойство кардинальности, сформировать согласованную матрицу парных решений. Далее предложить эксперту "работать" с такой матрицей, элементы которой теперь будут "выступать" как динамические подсказки в дальнейшей работе эксперта.

Учитывая вышеизложенное, методика быстрого согласования экспертных данных включает выполнение следующих шагов.

1-й шаг. Задание матрицы A :

$$A = \{a_{ij}\} = 1, i, j = 1, 2, \dots, n.$$

2-й шаг. Формирование 1-й строки матрицы осуществляет эксперт:

$$a_{i1} = 1, a_{12}, a_{13}, \dots, a_{1n},$$

где a_{ij} , $j = 2, \dots, n$ – данные, поступающие от эксперта.

Это обязательный начальный итог адаптации. В соответствии со свойством обратной симметричности будет сформирован и первый столбец матрицы.

3-й шаг. Формирование инвариантных строк матрицы (их количество равно $(n - 1)$):

$$a_{ii} = a_{i1} - a_{1i}, \quad i = 2, \dots, n, \quad j = i, \dots, n.$$

Для сформированной матрицы имеет место $\lambda_{\max} = n$ и $I_s = 0$.

4-й шаг. Приведение элементов матрицы к шкале Т. Саати. Такое приведение проводится с целью удобства работы эксперта при последующей коррекции элементов матрицы А.

Для преобразования элементов a_{ij} текущей матрицы А служит табл. 1. Выполняя сканирование строк матрицы для всех $a_{ij} \geq 1$, выбирают значения из правого столбца. Значения для симметричных элементов матрицы находят по ее свойству:

$$a_{ij} = \frac{1}{a_{ji}}$$

Таблица 1

Таблица приведения значений элементов матрицы к шкале Т. Саати

Текущее значение элемента a_{ij}	Результат приведения
$1 \leq a_{ij} < 1,5$	1
$1,5 \leq a_{ij} < 2,5$	2
$2,5 \leq a_{ij} < 3,5$	3
$3,5 \leq a_{ij} < 4,5$	4
$4,5 \leq a_{ij} < 5,5$	5
$5,5 \leq a_{ij} < 6,5$	6
$6,5 \leq a_{ij} < 7,5$	7
$7,5 \leq a_{ij} < 8,5$	8
$8,5 \leq a_{ij}$	9

5-й шаг. Анализируя результаты начальной адаптации, эксперт по своему усмотрению корректирует значения элементов матрицы А (после приведения ее к шкале Т. Саати), контролируя свои действия с помощью текущих оценок согласованности λ_{\max} и I_s .

Рассмотрим на примере согласование экспертных данных, используя предложенную методику.

1-й шаг. Пусть исходная матрица А имеет порядок $n = 6$ (табл. 2).

Таблица 2

Исходная матрица А

	F ₁	F ₂	F ₃	F ₄	F ₅	F ₆
F ₁	1					
F ₂		1				
F ₃			1			
F ₄				1		
F ₅					1	
F ₆						1

2-й шаг. Начальный этап работы эксперта – заполнение первой строки матрицы (табл. 3).

Таблица 3

Заполнение первой строки матрицы

	F ₁	F ₂	F ₃	F ₄	F ₅	F ₆
F ₁	1	4	3	1	3	4
F ₂	1/4	1				
F ₃	1/3		1			
F ₄	1			1		
F ₅	1/3				1	
F ₆	1/4					1

3-й шаг. Формирование остальных строк матрицы, кратных 1-й строке, достигается путем умножения 1-й строки на соответствующие элементы 1-го столбца (табл. 4).

Таблица 4

Формирование матрицы

	F ₁	F ₂	F ₃	F ₄	F ₅	F ₆
F ₁	1	4	3	1	3	4
F ₂	0,25	1	0,75	0,25	0,75	1
F ₃	0,33	1,33	1	0,33	1	1,33
F ₄	1	4	3	1	3	4
F ₅	0,33	1,33	1	0,33	1	1,33
F ₆	0,25	1	0,75	0,25	0,75	1

4-й шаг. Приведение матрицы, полученной на 3-м шаге, к шкале Т. Саати, используя табл. 1 (табл. 5).

Таблица 5

Приведение матрицы к шкале Т. Саати

	F ₁	F ₂	F ₃	F ₄	F ₅	F ₆
F ₁	1	4	3	1	3	4
F ₂	1/4	1	1	1/4	1	1
F ₃	1/3	1	1	1/3	1	1
F ₄	1	4	3	1	3	4
F ₅	1/3	1	1	1/3	1	1
F ₆	1/4	1	1	1/4	1	1

5-й шаг. Коррекция отдельных элементов матрицы. Пусть принимается решение об изменении значений во второй строке

$$a_{23} = 4; \quad a_{24} = 1; \quad a_{25} = 1/2.$$

Получаем характеристики согласованности:

$$\lambda_{\max} = 6,428; \quad I_s = 0,086$$

Вектор $V = \{0,329; 0,128; 0,079; 0,261; 0,112; 0,091\}$.

Полученный здесь результат лучше по согласованности, чем в источнике [2].

Предложенная методика может быть рекомендована для использования в автоматизированных локальных экспертных системах при анализе различных процессов, в том числе и экономических (например, оценки деятельности менеджеров фирм, персонала в электронном бизнесе и др.). В диалоговом режиме удобно реализовывать пошаговую коррекцию матрицы, выполняемую экспертом в процессе поиска приемлемого решения.

Эксперименты с матрицами высокого порядка ($n > 10$) подтвердили предварительный вывод о том, что количество шагов коррекции k всегда меньше n ($k < n$).

Предварительный этап начальной адаптации очень важен. Его значимость может существенно возрасти, если предложить экспертам упорядочить элементы множества F_1, F_2, \dots, F_n в соответствии со своими индивидуальными "интересами" (опытом, знанием проблемы и т. д.). Реализация такого ранжирования не вызывает никаких проблем в автоматизированных диалоговых системах.

Литература: 1. Саати Т. Аналитическое планирование. Организация систем / Т. Саати, К. Керис. – М.: Радио и связь, 1991. – 224 с.
2. Саати Т. Принятие решений. Метод анализа иерархий. – М.: Радио и связь, 1993. – 320 с.

Стаття надійшла до редакції
14.02.2007 р.

ОЦІНКА ВПЛИВУ ПРОГРАМ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НА СИТУАЦІЮ З БІДНІСТЮ В УКРАЇНІ

A ratio of social benefits and minimal subsistence level for some categories of population is analyzed in the publication; the poverty rate of the population before and after using of the resources of social programs is defined; the directions of the system of social assistance reforming are proposed.

Процес переходу економіки України на ринкові засади господарювання супроводжувався затяжною кризою в усіх сферах суспільного життя: політичній, економічній, соціальній. Не всі верстви населення виявились спроможними самостійно адаптуватись до нових умов, забезпечити себе та свою сім'ю необхідними засобами для існування, саме це спричинило поширення бідності в українському суспільстві. Механізми соціального захисту, які діяли за радянських часів, виявились не пристосованими до функціонування в умовах кризи, оскільки були перенесені в систему якісно нових суспільних відносин майже в незмінному вигляді.

Незважаючи на зафіксовану за декілька останніх років позитивну макроекономічну динаміку, яка теоретично могла б забезпечити підвищення рівня соціальних виплат, досягти відчутного покращення добробуту населення поки що не вдається. Тому проблема формування адекватних механізмів соціального захисту населення є досить актуальною. Основні засади їх функціонування представлені в працях провідних вчених України: Д. П. Богині, І. К. Бондар, Е. М. Лібанової, О. В. Макарової, В. О. Мандибури, В. М. Новікова, В. В. Онікієнка, С. І. Пирожкова, Л. М. Черенко та інших. У них досить ґрунтовно висвітлюються нормативно-правові, адміністративні та фінансові аспекти, однак не повністю дослідженими залишаються питання впливу окремих елементів системи соціального захисту на ситуацію з бідністю певних категорій населення, яким і присвячена стаття.

Метою написання статті є виявлення впливу окремих соціальних програм на показники бідності населення.

Для реалізації поставленої мети в статті вирішуються наступні завдання: аналізується співвідношення соціальних виплат та прожиткового мінімуму для певних категорій осіб; оцінюються рівні бідності та злиденності серед домогосподарств, які є потенційними реципієнтами програм соціального захисту; визначається рівень бідності населення до та після використання ресурсів соціальних програм; пропонуються напрямки реформування системи соціальних допомог.

Механізм соціального захисту, який діє сьогодні в Україні, представлений системою заходів, що забезпечують задоволення соціальних потреб населення та підтримку соціально прийнятної рівня життя в суспільстві (рис. 1).

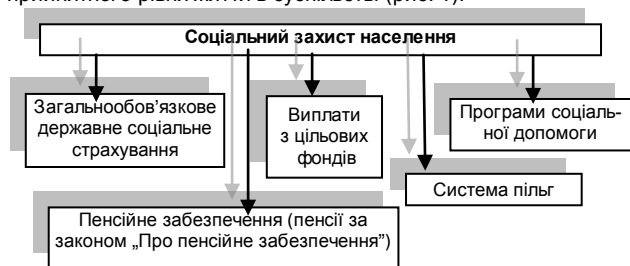


Рис. 1. Складові соціального захисту населення України

Соціальні програми спрямовані на захист населення від певних видів соціальних ризиків (загальнообов'язкове державне соціальне страхування, пенсійне забезпечення, виплати з цільових фондів); підтримку громадян, які мають особливі заслуги чи постраждали внаслідок надзвичайних ситуацій (система пільг); допомогу категоріям населення, які традиційно мають високі ризики бідності (категорійні види соціальної допомоги); підтримку мінімальних доходів найбідніших верств населення (адресні види соціальної допомоги).

За світовими стандартами, будь-яка соціальна програма, що фінансується за рахунок бюджетних коштів, має бути спрямована на підтримку верств населення, які не спроможні з різних причин забезпечити собі прийнятний рівень життя, і, врешті-решт, ризикують потрапити до категорії бідних. З огляду на це вважаємо, що вся система соціального захисту (безпосередньо чи опосередковано) повинна сприяти покращенню рівня життя населення.

Рівень бідності та злиденності в суспільстві може зменшуватись за умови отримання допомоги насправді бідними. На фінансування різного роду соціальних програм в Україні витрачаються значні кошти, однак, порівняння показників бідності за 2000 – 2004 роки показує, що помітного впливу на ситуацію з бідністю програми соціального захисту не мали. Так, різниці між рівнями бідності, розрахованими до та після отримання населенням соціальних виплат (допомоги малозабезпеченим сім'ям, з безробіття, на дітей, інших допомог, субсидій та пільг на скраплений газ, оплату житлово комунальних послуг), не перевищує 0,7 в. п. (рис. 1), а у 2004 році розрив взагалі скоротився до 0,3 в. п.¹

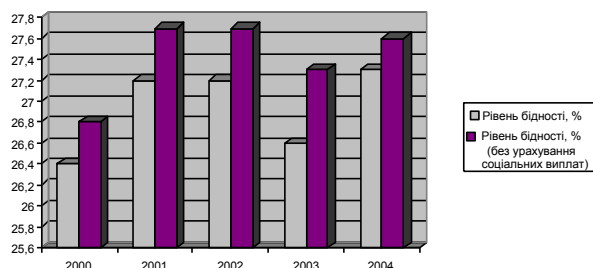


Рис. 2. Вплив програм соціального захисту на рівень бідності в Україні

Дещо краща ситуація простежується при порівнянні рівнів злиденності. Так, якщо у 2000 році різниця між показниками становила лише 0,2 в. п., то у 2001 – вже 0,9 в. п. (рис. 3).

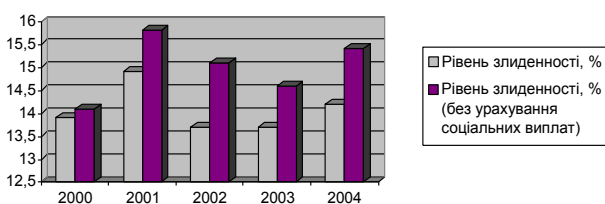


Рис. 3. Рівень злиденності до та після використання ресурсів соціальних програм

Найбільший розрив між досліджуваними показниками простежувався у 2002 році (1,4 в. п.); у 2004 році він скоротився, однак, залишився досить значним – 1,2 в. п. Отже, можна припустити, що кошти, виділені на фінансування програм соціального захисту, справляють позитивний вплив саме на проблему злиденності.

Однією з причин низької дієвості соціальних програм, з точки зору авторів, є невідповідність між законодавчо встановленим розміром виплат та прожитковим мінімумом для певних категорій осіб. Так, розмір допомоги по безробіттю ледь сягає чверті прожиткового мінімуму для працездатних осіб (таблиця).

¹ Розраховано співробітниками Інституту демографії та соціальних досліджень НАНУ на базі обстеження умов життя домогосподарств, що проводиться Держкомстатом України на постійній основі, за 2000 – 2004 роки.

Таблиця

Відношення соціальних виплат до прожиткового мінімуму відповідних категорій осіб (станом на 1 січня)², %

	2003	2004	2005	2006
Допомога по безробіттю	22	23	24	24
Допомога з догляду за дитиною до досягнення нею 3-х років (для застрахованих осіб)	26	25	28	29
Допомога по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (для незастрахованих осіб)	13	13,1	24,9	22,5-60
Допомога на дітей одиниці матерям:				
до 6 років	11	10	9,8-49	10-50
від 6 до 18 років	8,9	10	9,8-49	10-50

У цивілізованих суспільствах невисокі розміри допомоги мотивують незайняте населення до активних пошуків роботи, однак, в Україні, в умовах кризи ринку праці, це призводить до поширення бідності серед безробітного населення. Так, рівень бідності серед домогосподарств без дітей, у складі яких є хоча б один безробітний, у 2004 році становив 30,7%, що на 3,4 в. п. перевищувало середньоукраїнське значення³.

Розмір виплати допомоги по догляду за дитиною для застрахованих осіб протягом всього аналізованого періоду не перевищував 30% прожиткового мінімуму на дітей віком до 6 років, а для незастрахованих – не сягав навіть 25%. Як наслідок, рівень бідності серед сімей з дітьми до трьох років за період з 2000 р. до 2004 р. залишався стабільно високим і перевищував середнє значення по країні майже в два рази. Такі ж тенденції спостерігаються і з рівнем злиденності: у 2004 році серед цього типу сімей він становив близько 30% (по Україні – 14,2%). Найнижчими з наведених є розміри допомог на дітей одиниці матерям, що за умов демографічної кризи в суспільстві навряд чи є виправданим. Лише з 2005 року ситуація дещо покращилась: максимальний розмір допомоги становив близько половини прожиткового мінімуму на дітей відповідного віку.

Важливою проблемою, що не дозволяє досягти високої ефективності функціонування програм соціального захисту та знизити рівень бідності у суспільстві, є низька їх адресність. Так, серед отримувачів допомоги з малозабезпеченості, мета запровадження якої – підтримка мінімальних доходів найбільш нужденних верств населення, майже 40% реципієнтів – небідні домогосподарства. Така ситуація склалась через недостатню розробленість методичного забезпечення визначення права домогосподарств на отримання різного роду допомог. Зокрема, суттєвого доопрацювання потребує Методика обчислення сукупного доходу сім'ї для всіх видів соціальної допомоги [1, с. 234 – 238]. Адже питання полягає не стільки в тому, яка частка ВВП виділяється на соціальні виплати, а в тому, чи спрямовані вони саме на бідні верстви населення.

Традиційно оцінка конкретних програм з точки зору ефективності підтримки нужденних верств населення здійснюється за показниками охоплення, ефективності та дієвості. Проведення таких досліджень стало можливим лише з 1999 року на основі даних обстеження умов життя домогосподарств, оскільки до проведення вибіркового обстеження адміністративна статистика не оперувала відповідними даними. Однак на сьогодні залишається невирішеним питання стосовно репрезентативності вибірки як щодо окремих видів соціальних допомог, так і в регіональному розрізі. Слід зазначити, що в межах України регіональні відмінності за рівнем бідності є досить значними, а тому і потребують більш детального вивчення з точки зору взаємозв'язку між витратами на фінансування соціальних програм та зниженням показників нужденності.

Таким чином, незважаючи на розгалуженість програм державної соціальної допомоги, їх вплив на ситуацію з бідністю є незначним. Система соціальних допомог не виконує покладених на неї функцій, в тому числі — і зменшення масштабів бідності у суспільстві. Основними напрямками її реформування мають стати: удосконалення інформаційного забезпечення моніторингу функціонування системи державних соціальних допомог; забезпечення адресності використання фінансових ресурсів соціальних програм; розробка дієвих важелів запобігання зловживанням як з боку домогосподарств, так і соціальних інспекторів при визначенні права на допомогу тощо.

Література: 1. Методологічні положення зі статистики / Держком статистики України. – К.: ЗАТ "Август", 2002. – 552 с.
2. Витрати і ресурси домогосподарств України у 2004 році. – К.: Державний комітет статистики України, 2005. – 456 с.

*Стаття надійшла до редакції
13.02.2007 р.*

УДК 658:522.4

Смолюк В. Л.

МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ЩОДО ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Clause is devoted to definition of the mechanism of management of labour potential of the enterprise as systems of elements (principles, methods, forms of organization, specifications and internal rules of management), with which help the functions of management are realized and the administrative influences on labour potential are carried out.

Ефективне функціонування та подальший розвиток вітчизняних підприємств можливі лише на основі використання дієвого механізму управління, важливою складовою якого є організаційний механізм управління їх трудовим потенціалом.

Характеризуючи сучасний стан розробки проблеми побудови механізму управління, слід зазначити, що окремі її аспекти розглядаються вітчизняними фахівцями досить докладно (використання форм, методів, засобів управління). Так, А. Кульман вважає механізмом послідовність економічних явищ [1], П. Г. Бунич – єдність планування, економічного стимулювання й організаційних структур [2], З. А. Арабянц, Є. С. Мінаєв – комплекс органічно взаємозалежних форм, методів, засобів, структур, нормативів і інших важелів, призначених для реалізації завдань і досягнення цілей виробничої системи [3; 4], О. Ю. Вагина – систему організації управління [5], В. С. Пономаренко, О. М. Ястремська – сукупність форм, структур, методів і засобів управління, об'єднаних спільністю мети, за допомогою яких здійснюється узгодження суспільних, групових і особистих інтересів, забезпечуються функціонування й розвиток підприємств як соціально-економічної системи [6]. Однак комплексний підхід до аналізу та побудови механізму управління трудовим потенціалом на підприємстві ще недостатньо розвинутий.

Визначення механізму управління трудовим потенціалом підприємства як системи взаємозалежних елементів (принципів, методів, форм організації, нормативів і внутрішніх правил управління),

² Розраховано за даними Міністерства праці та соціальної політики України

³ Розрахунки проведено співробітниками ІДСД на базі обстеження умов життя домогосподарств

за допомогою яких реалізуються функції управління і здійснюються управлінські впливи на трудовий потенціал для досягнення поставлених цілей відбиває його сутність і структуру, однак, для забезпечення ефективного управління необхідно не просто усвідомити склад його елементів і їх побудову, але й виявити характер функціональних зв'язків між ними. У процесі проектування механізму управління повинна бути забезпечена єдина система взаємозалежної діяльності функціональних підрозділів підприємства в процесі управління трудовим потенціалом у рамках організаційної структури. З метою формування організаційного механізму, спрямованого на практичне застосування, необхідно забезпечити взаєморозвиток різних сфер діяльності підприємства на основі створення комплексної системи управління його трудовим потенціалом.

Дієвий організаційно-економічний механізм управління розвитком трудового потенціалу підприємства може бути створений за наступними етапами:

1. Деталізація генеральної мети управління розвитком трудового потенціалу на складові підцілі.
2. Вибір функціональних підсистем, які обумовлюють розвиток трудового потенціалу, і визначення блоків цілей по кожній підсистемі.
3. Розроблення заходів, що забезпечують досягнення мети управління розвитком трудового потенціалу підприємства з урахуванням потенціалу функціональних підсистем.
4. Об'єднання усіх функціональних підсистем у єдине ціле за допомогою організаційного механізму управління розвитком трудового потенціалу підприємства.

Основною метою управління трудовим потенціалом підприємства є забезпечення його безперервного розвитку на основі поєднання наявних людських ресурсів, кваліфікації й часткових потенціалів зі стратегією та цілями підприємства [7]. Далі зазначена мета розбивається на складові підцілі (рис. 1).

У той же час управління трудовим потенціалом здійснюється в системі функціональних підрозділів. Для кожного з них визначаються блоки завдання відповідно до цільових і стратегічних настанов підприємства (рис. 2). Наступний крок – формування матриці заходів (рис. 3), у якій по вертикалі зазначено вісім підцілей управління трудовим потенціалом підприємства, а по горизонталі – тридцять дев'ять задач функціональних підсистем.

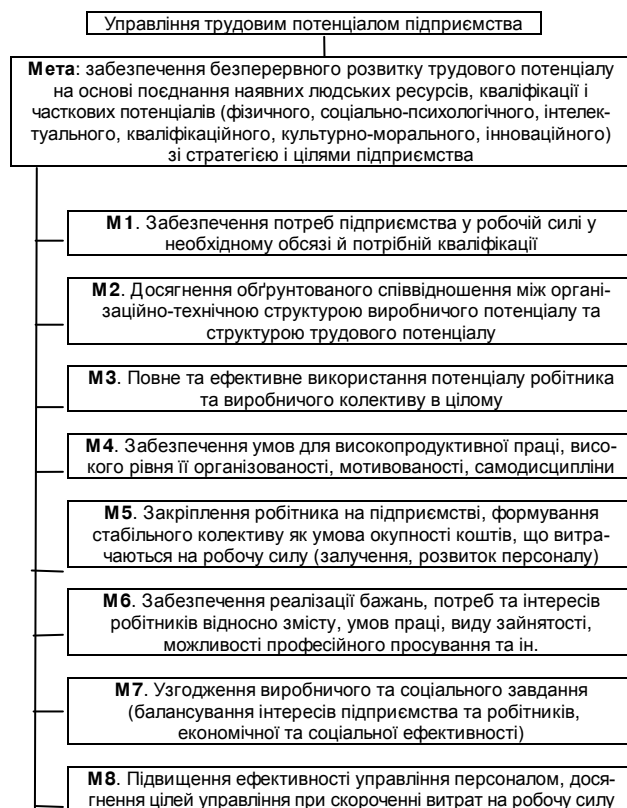


Рис. 1. Структуризація генеральної мети управління трудовим потенціалом підприємства

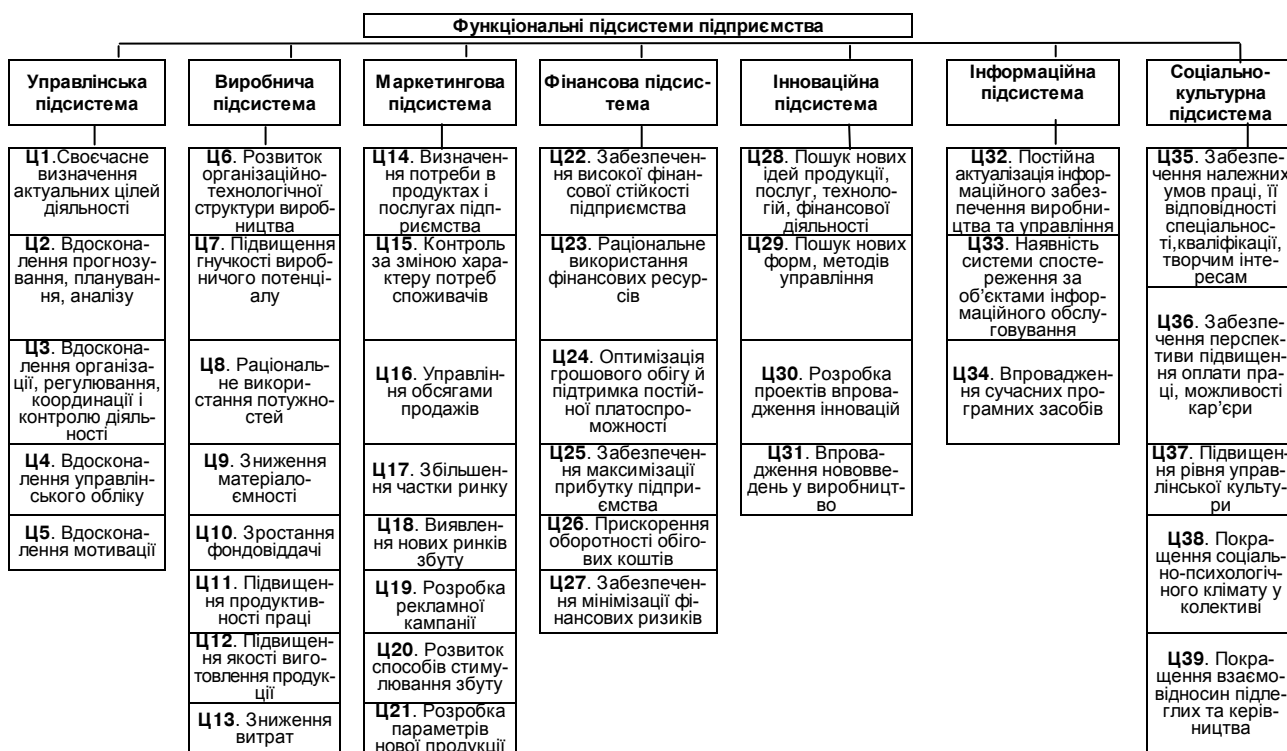


Рис. 2. Блоки цілей функціональних підсистем підприємства

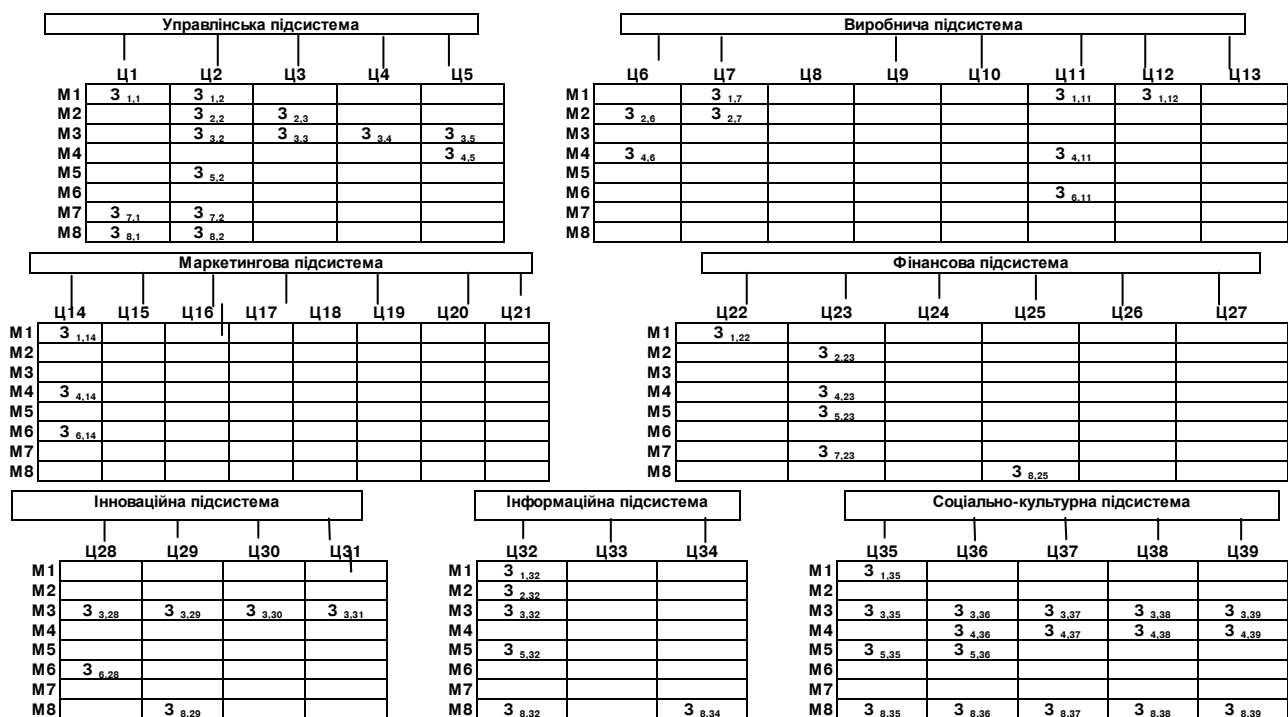


Рис. 3. Матриця заходів організаційного механізму управління трудовим потенціалом підприємства

Якщо в матриці зазначений захід 3_{ij}, то це означає, що досягнення і-ої мети управління трудовим потенціалом буде можливо, якщо підключити відповідний блок функціональних підсистем, що вирішує j-ту задачу.

Таким чином, організаційний механізм управління трудовим потенціалом підприємства, поданий у вигляді системи, забезпечує координацію діяльності семи функціональних підсистем. Кожній функціональній підсистемі відповідає визначена група цілей і завдань, що деталізовані до конкретних заходів, згрупованих у матриці. Завдяки цьому управління розвитком трудового потенціалу підприємства здійснюється через вже існуючі функціональні підсистеми. Оскільки цілі управління розвитком трудового потенціалу реалізуються усередині підприємства, вони взаємопов'язані з процесами, що відбуваються, і будуть знаходитися з ними у взаєморозвитку. Тим самим не обмежується ні самостійність функціональної підсистем, ні можливість кооперації різних служб підприємства, а це, у свою чергу, забезпечує гнучкість, динамічність, безперервний розвиток підприємства, узгодженість формальних і неформальних відносин.

Література: 1. Кульман А. Экономические механизмы: Пер. с франц. – М.: Прогресс, 1993. – 192 с. 2. Хозяйственный механизм управления экономикой СССР: Учеб. пособие для экон. спец. вузов / Под ред. П. Г. Бунича. – М.: Экономика, 1991. – 318 с. 3. Хозяйственный механизм предприятия в новых экономических условиях / З. А. Арабянц, Л. В. Берг, В. Г. Удодов. – Краснодар: Кн. изд-во, 1991. – 304 с. 4. Хозяйственный механизм предприятия: концепция, методы, практика / Э. С. Минаев, А. Р. Виес, Л. Р. Забродина.; [Под ред. Э. С. Минаева, А. Р. Виес. – М.: Изд. МАИ, 1991.– 208 с. 5. Вагина Е. Ю. Хозяйственный механизм: проблемы прошлого и настоящего / Е. Ю. Вагина, М. Г. Подкидченко. – М.: Знание, 1990. – 64 с. 6. Пономаренко В. С. Механизм управления предприятием: стратегический аспект. / В. С. Пономаренко, Е. Н. Ястремская, В. М. Лужковский. – Харьков: Изд. ХГЭУ, 2002. – 252 с. 7. Дороніна М. С. Управління економічними та соціальними процесами підприємства. Монографія. – Харків: Вид. ХДЕУ, 2002. – 432 с. 8. Путятін Ю. О. Фінансові механізми стратегічного управління розвитком підприємства. Монографія / Ю. О. Путятін, О. І. Пушкар, О. М. Тридід. – Харків: Основа, 1999. – 488 с.

Стаття надійшла до редакції 22.02.2007 р.

УДК 331

Вацьковські К. С.
Гордієнко Л. Ю.

ПРОБЛЕМИ КОНФЛІКТІВ У ПРОЦЕСІ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

It does define the attributes of the resistance to organizational transformation changes which are characterized by the conflict. The reasons of conflicts during organizational transformations and methods of their decision are considered.

Сьогодні підприємства функціонують у умовах оточуючого їх середовища, яке все більше ускладнюється, стає все більш динамічним і тому все менш передбаченим. Ці обставини викликають необхідність здійснювати зміни на самому підприємстві як в цілому, так і в окремих його сферах і підрозділах. Ці зміни можуть мати як еволюційний, так і революційний характер.

Вчені, що займаються проблемою управління змінами на підприємстві, а саме: І. Ансофф, О. С. Віханський, Б. Гроуард, Ф. Местон, Р. Л. Дафт, Л. Кларк, М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі, К. Перехуда, З. Є. Шершньова, С. В. Оборська та інші звертають увагу на такий феномен, як опір людей цим змінам, який може призвести до крайнього загострення суперечностей або конфлікту.

Метою статті є визначення тих ознак опору організаційним змінам трансформаційного характеру, які носять характер конфлікту.

Організаційні трансформації – це зміни, в процесі яких змінюється не тільки стан та форма організації, але й характер дій та операцій, що здійснюються в організації, тобто здійснюється процес перетворень [1, с. 15]. Ці зміни носять революційний характер, тобто ведуть до корінних системних перетворень, у процесі яких можуть виникнути конфлікти, які психологи характеризують як зіткнення осіб, їхніх ідей, інтересів, потреб, оцінок, рівня прагнень, досягнень тощо.

У загальному вигляді під конфліктом при управлінні організаціями та процесами і явищами, які їм притаманні, можна розуміти складне багаторівневе явище, в основі якого лежить суперечність. Психологи в визначеннях конфлікту [2, с. 236] також вказують і на те, що суперечності, які в лежать в основі цього явища, між втягнутими в них їх суб'єктами важко піддаються розв'язанню й пов'язані з гострими емоційними переживаннями.

Отже, конфлікти в процесі організаційних трансформацій можна визначити як емоційний опір, коли одна із сторін намагається перешкодити цілям або прагненням іншої.

Сучасна наука управління змінами дотримується тієї точки зору, що опір новим ініціативам є явищем цілком нормальним. На думку Л. Кларк [3, с. 138], опір постає з таких причин, як: страх перед незнаним, відсутність інформації, загроза статусу, загроза перерозподілу функцій, страх поразки, небажання розлучення з минулим, загроза втрати устрою влади, небажання розлучитися з традиційними звичаями, втрата опануванням над власною часткою, втрата зв'язків у колективі, великим неспокоєм, стрес тощо.

У джерелі [4, с. 107 – 110] наведені фактори, що викликають опір організаційним змінам, в тому числі організаційним трансформаціям, які були виявлені на підставі дослідження за допомогою анкетування на українських підприємствах. Аналіз результатів анкетування виявив, що найбільший опір припадає на зміни організаційної структури, перерозподіл функцій і відповідальності, зміну методів роботи і методів оцінки діяльності, а також зміни в системі матеріального винагородження.

Щоб організаційні трансформації привели до тих цілей, які були покладені в основу їх проведення, необхідно навчитися управляти опором, в тому числі емоційним. У літературі з менеджменту [5, с. 523] конфлікт розглядається як процес, однією зі стадій якого є управління ним. Якщо використати такий погляд на конфлікт, то процес управління конфліктом, який може виникнути під час організаційних трансформацій, можна відобразити за допомогою схем, що наведена на рисунку.

Для змістовного наповнення кожного етапу процесу управління конфліктом, який може виникнути під час організаційних трансформацій, вважаємо за доцільне скористатися рекомендаціями, що наведені в табл. 1.

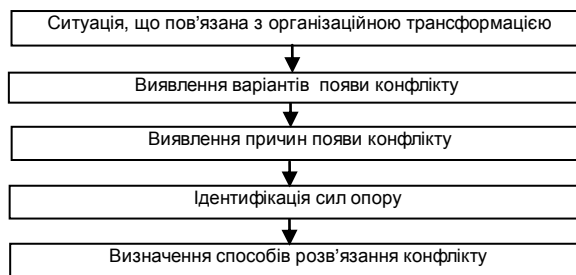


Рис. Схема процесу управління конфліктом в умовах організаційних трансформацій

Таблиця 1

Зміст етапів процесу управління конфліктом в умовах організаційних трансформацій [6, с. 117 – 120]

Визначення ситуації	Опис ситуації	Причини	Способи розв'язання
1	2	3	4
Працівники "в відступі"	Працівники блокують нові помисли і концепції. Проект не розвивається. Працівники і керівник проекту практично не розмовляють. Успіх проекту вважається для людей чимось байдужим	Проблеми особисті, відсутність впевненості в собі окремих осіб. Відсутність ідентифікації колективу з проектом та його цілями. Занадто мало інформації про результати. Погана комунікація, помисли і думки працівників придушуються. Блокування ініціативи працівників. Різниця думок або роздратування в колективі ретельно ховаються, працівники замикаються в собі	Допомогти працівникам в знаходженні віри в себе. Використати визначений баланс реалізації проекту, щоб ініціювати спільне узгодження цілей, збільшити залучення працівників за допомогою збільшення самостійності й свободи дії. Проінформувати на нараді про результатах і одночасно про завдання до виконання, а також прокоментувати результати окремих працівників. Створити форум, на якому кожен працівник міг би висловитися та отримати контакт з колективом. Виявити стиль керування, з'ясувати, чи дає він колективу достатньо свободи й можливості розвитку Провести зустріч на тему атмосфери праці
Хаос в колективі	Спори на порядку денному. Проблеми розв'язуються спонтанно. Частіше має голос найгаласливіший. Кожен день приносить ситуацію, яка викликає хвилювання в роботі і структурі колективу	Відсутність досвіду колективної праці. Відсутність оптимальної структури, встановлених процедур розв'язання проблем та обміну інформацією. Перевантаження, працівники не дозріли до завдання або прийняли невідповідні ролі. Поганий обмін інформацією. Відсутність психологічних умінь, працівники не реєструють потреб та емоцій своїх колег, легко впадають в скривджений тон або миттєво провокують інших своєю поведінкою	Зініціювати місця праці на тему співпраці або навчити членів колективу акцентуванню різних характеристик та особовостей, а також спільно опрацювати регули поведінки. Розробити стандарти праці в колективі або спільно установити процедури, асистувати працівникам при виконанні завдань. Скерувати працівників на відповідні навчання і установити розподіл ролей в колективі, більш докладно описати завдання, найкраще в письмовій формі. Розпитувати працівників про результати і труднощі. Сформулювати засади коментування, навчити працівників розпізнавати різні типи особистості
"Війна"	Люди швидше змагаються ніж співпрацюють. Окремі працівники вчиняють жорстокі дії або лише досягти особистого успіху. Панує дух критики і атмосфера нездорової співпраці	Винятково амбітні працівники концентруються на своїх кар'єрах. Авторитарний стиль керування, помилки, а також інтровертизм трактується керівництвом колективу як слабкості і відкрито критикуються перед колективом, гострий тон зауважень веде до того, що працівники відчувають надмірний тиск. Занадто вільний стиль керування, керівник колективу тягне з рішеннями і не реагує на конфлікти, деякі члени колективу бачать в цьому шанс, щоб вийти на перший план, не всі працівники це акцептують. Відсутня ідентифікація з проектом, формулювання працівниками власних цілей, які не збігаються з цілями колективу	Показувати реальне становище і можливості розвитку, підкреслювати вартість уміння праці в колективі, без якого неможливий прогрес, запропонувати працівникам мотиваційні цілі, які будуть пов'язані з особистими досягненнями. Розмовляти про визначення цілей. Змінити стиль керівництва, концентруючись на помилках, а не на винуватих, створюючи можливість виправлення помилок. Змінити стиль керівництва – показувати рішучість і нагадувати членам колективу, де є межа їх компетентності. Створити простір для ініціативи й участі окремих працівників, щоб вони визнали проект своїм, пояснювати рішення керівництва проекту, організації і спільно відпрацьовувати вирішення проблем та завдань. Якщо працівник вміє приймати рішення, необхідно це урахувати

1	2	3	4
"Переслідування"	Окремі працівники є ізольовані, принижені і атаковані своїм оточенням. Злість однієї особи проти другої приймається колективом, починається спільний терор. Все більші прояви агресії і навіть порушення права. Жертва змушена вдаватися до принижуючих дій. Жертва є вилученою з професійного життя	"Переслідування" починається найчастіше з малих конфліктів, зазвичай – інтерперсональних – це може бути розчарування або незакінчений спір, страх перед позбавленням місця праці тощо. Жертва "переслідування" не завжди бере участь в первісному конфлікті	Придушувати конфлікти на ранній стадії. Встановити регули взаємної поведінки. У випадку інтенсивних атак затребувати пояснень від збурювача "переслідування". Якщо конфлікт наростає, необхідно підключити спеціалістів, в тому числі з відділу персоналу. Придивитися критично до стилю керування менеджера колективу – можливо він не здатен реагувати на конфлікти або сам несвідомо був вплутаний в "переслідування". Письмово узгодити регули поведінки, сфери компетенції та співпраці
Низька продуктивність	Конфлікти не завжди набувають форми відкритого спору – їхньою ознакою може бути спадна продуктивність Недостатнє раннє втручання призводить до неповного розв'язання проблем. Працівники занадто рано задовольняються результатом, крім затрат праці, генерують помилки	Працівники занадто перевантажені, занадто рано залишилися один на один зі своїми завданнями. Комунікація в колективі не функціонує на відповідному рівні, завдання погано розуміються, а взаємні залежності незрозумілі. Погана організація праці, працівники мають погано заплановану працю, а їх компетенція і сфери співробітництва погано визначені. В плані проекту є нечіткості	Забезпечити колектив детальними інструкціями і методами. Запровадити додаткове навчання, підвищення кваліфікації може відбуватися в колективі на засаді взаємодопомоги. Закріпити завдання, цілі і сфери взаємодії письмово. Впровадити постійний спосіб інформування працівників про ситуації проекту й колективу, працівники повинні рапортувати про хід своєї праці і клопотати про додаткову інформацію або допомогу. Інтегрувати колектив також іншими методами. Визначити проблеми організаційні на підставі анкети, упроваджені серед членів колективу, і виправити організацію проекту

У процесі управління конфліктами можна використовувати різні стилі їх розв'язання, основні з яких наведені в табл. 2.

Таблица 2

Традиційні стилі розв'язання конфліктів [7, с. 197]

Стиль розв'язання конфліктів	Характеристика стилю розв'язання конфліктів	Ситуації застосування стилю розв'язання конфліктів
Конкуренція	Створення стилю типу: виграний – програний; використання суперництва усередині організації; використання ігор у владі (просування) для досягнення власних цілей; примус до слухняності	У критичній ситуації: рішення має бути швидко прийняте; у випадках "непопулярних рішень", наприклад, зменшення коштів, встановлення жорсткої дисципліни; тоді, коли є впевненість про правоту
Уникнення	Уникнення конфліктів у надії, що самі зникнуть; представлення справ на розгляд або на затримання; застосування повільних процедур з метою придушення конфлікту; утримання конфлікту в таємниці; застосування бюрократичних регул як джерела розв'язання конфліктів	Коли справа є банальною; коли не помічаються шанси виконання своїх вимог; коли потенційні перешкоди мають більше значення, ніж користі, що витікають з розв'язання конфлікту; коли треба людям дозволити заспокоїтись і знайти правильну перспективу; коли треба більше інформації; коли інші можуть розв'язати конфлікт результативніше
Компроміс	Переговори; прагнення до взаємних трансакцій і взаємного обміну; модель: виграний-виграний; знаходження розв'язань, можливих до прийняття обома сторонами	Коли цілі є важливими, але не вартими категоричних рішень; коли опозиція є також сильна як сторона, що має владу; бажання досягнення тимчасової стабілізації в складних обставинах; потреба знаходження корисних розв'язань під тиском часу або думки оточення; як підкріплення, коли співпраця або конкуренція не приносять удачі
Співпраця	Становище, яке сприяє розв'язанню проблем; виявлення і зіставлення різниць, а також обмін поглядами та інформацією; пошук інтегруючих розв'язань; знаходження розв'язань, в яких усі можуть виграти; розгляд конфліктів і проблем як пробу сил	Знаходження інтегруючих розв'язань, коли вимоги є занадто важливими, щоб можна було прийти до компромісу; коли метою є навчання; поєднання пунктів бачення людей з різними поглядами (звертання уваги на те, що єднає, а не на те, що роз'єднує); використання почуттів, які входять до складу певних взаємовідносин
Пристосовування	Поступки; слухняність та покірність	Коли стверджується, що право має інша сторона; коли справа конфлікту є рішуче важливішою для іншої сторони ніж для нас; коли метою є отримання поваги від людей щодо пізніших справ; щоб мінімізувати втрати в справі, що програна; коли цінністю організації є гармонія і стабільність; щоб дозволити підвладним на розвиток через навчання на помилках

Отже, управління конфліктами є важливою складовою процесу організаційних трансформацій, опанування якою вимагає своєчасного виявлення конфліктної ситуації, визначення причин можливого конфлікту та способів його розв'язання. При цьому слід підібрати відповідний стиль управління конфліктом.

Новизна викладених в даній статті результатів досліджень полягає в обґрунтуванні необхідності управління конфліктами в процесі організаційних трансформацій. Запропонована схема процесу управління конфліктом в умовах організаційних трансформацій. Розглянуті основні складові процесу управління кон-

фліктом в умовах організаційних трансформацій. У подальших дослідженнях проблем конфліктів у процесі організаційних трансформацій необхідно виявити основні способи розв'язання конфліктів залежно від виду організаційної трансформації.

Література: 1. Гордиенко Л. Ю. Трансформационные процессы и новые тенденции в управлении организациями // Тези доповідей Всеукраїнської наук.-практ. конф. "Теорія та практика управління у трансформаційний період": Донецьк, 4-6 жовт. 2001 р. – Т. 1. Теоретико-методологічні аспекти трансформаційних процесів управління. Форми і методи державного управління. – Донецьк: ІЕП НАН України, 2001. – С. 14 – 18. 2. Кабаченко Т. С. Психологія управління. – М.: Російське педагогічне агентство, 1997. – 324 с. 3. Clarke L. Zarzadzanie zmianna. – W-wa: Gebethner i Ska, 1997. – 258 s. 4. Гордиенко Л. Управление сопротивлением персонала в условиях организационных трансформаций / Л. Гордиенко, В. Гатэж / Зб. статей "Менеджмент організації й управління людськими ресурсами": Ч.3. – Ялта: РВВ КДГУ, 005. – С. 102 – 113 с. 5. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурри: Пер. с англ. – М.: Дело, 1992. – 702 с. 6. Trocki M., Grucza B., Ogonek K. Zarzadzanie projektami. – W-wa: PWE, 2003. – 308 s. 7. Grzesiowski M. Zarzadzanie przez konflikt / Zarzadzanie przedsiebiorstwem przyszlosci: koncepcje, modele, metody. – W-wa: Agencja Wydawnicza PLACET, 2000. – S.189 – 200.

*Стаття надійшла до редакції
22.02.2007 р.*

УДК 537:339.94

Меджибовська Н. С.

ТЕХНОЛОГІЇ ЕЛЕКТРОННОГО ПОСТАЧАННЯ: ПИТАННЯ КЛАСИФІКАЦІЇ Й ВИБОРУ

This paper proposes the typology of different types of e-procurement's technologies. Based on a literature analysis and case studies, some characteristics – risk importance, risk probability, demand uncertainty, market variability, and absolute volume – were found to influence the choice of e-procurement's technology. It also develops the set of proposition about when a firm will choose a particular e-procurement technology. The proposed framework has practical implication for management of supply chain relationship in the Ukrainian industry.

Інтернет стрімко змінює обличчя сучасного бізнесу. На думку лідерів провідних світових виробників, для перемоги в конкурентній боротьбі сьогодні вже не достатньо зниження витрат і поліпшення якості виробленої продукції. Викликом сьогоднішнього дня менеджери вважають удосконалення процесів постачання підприємств шляхом використання передових технологій, у тому числі Інтернету [1].

Під електронним постачанням розуміють "покупки й продажі продуктів і послуг між підприємствами за допомогою Інтернет" [2]. Компанії, що використовують технології електронного постачання, рапортують про економію 42% від вартості проведення трансакцій [3]. Таке зниження витрат пов'язане зі зменшенням паперової роботи й кількості помилок, збільшенням швидкості оформлення й прийняття замовлень, скороченням витрат на пошук інформації, одержанням інформації в зручній і раціональній формі й т. п. Зростання ефективності процесу постачання також відбувається за рахунок зменшення розмірів запасів, прийняття більш об'рун-

тованих рішень про асортимент і строки виробництва, досягнення високої прозорості в керуванні ланцюгом постачання тощо.

Важливо зазначити, що технології електронного постачання досить різноманітні. У зв'язку з цим метою даної статті є, по-перше, систематизація застосовуваних технологій електронного постачання, по-друге, вибір характеристик, що впливають на вибір конкретної технології електронного постачання, і, по-третє, приведення у відповідність технологій електронного постачання й специфічних ситуацій процесу постачання.

Існують різні думки з приводу диференціації технологій електронного постачання. Так, A. Davila, M. Gupta і R. Palmer пропонують розмежовувати [3]:

програмне забезпечення для електронного постачання, під яким розуміється будь-яке програмне забезпечення на базі Інтернету, що дозволяє працівникам компанії купувати товари з електронного каталогу іншої компанії. Впровадження такого програмного забезпечення може здійснюватися декількома шляхами, наприклад, покупкою програмних пакетів у сторонніх організацій, використанням програмного забезпечення, вбудованого в електронні ринки, передплатою на програмне забезпечення, яке розміщене й підтримується провайдером релевантних послуг, розвиток власних програмних систем і т. п.;

електронні ринки — Web-сторінки, які з'єднують множинних покупців і продавців у єдиному віртуальному просторі й уможливають установлення динамічних цін.;

B2B'аукціони, які припускають розміщення покупцями заявок на покупку товарів або послуг на Інтернет-сайті аукціону з наступною ідентифікацією кращої пропозиції з розширеної бази потенційних постачальників з усього світу.

консорціуми покупців — Інтернет-сервіси, які агрегують купівельні спроможності багатьох покупців із метою більш агресивного ведення переговорів і одержання більш вигідних умов контрактів.

На погляд автора, навіть у рамках цієї однієї класифікації об'єднані декілька різнобічних понять, такі, як спосіб розробки й впровадження технологій електронного постачання (покупний продукт, рішення, яке розроблене власними силами тощо) і види додатків електронного постачання (електронні ринки, аукціони тощо). На думку автора, більш релевантна є класифікація Choudhury V [4], яку засновано на трьох типах взаємодії між бізнес-партнерами, а саме;

електронна діада, що припускає створення покупцем або продавцем індивідуальних логічних зв'язків із обраним числом покупців (продавців) продукту;

багатобічна IOIS, що дозволяє компанії взаємодіяти з великим, потенційно необмеженим числом партнерів через єдине послідовне міжорганізаційне з'єднання. Багатобічні IOIS ефективно функціонують як посередники між компанією та її торговельними партнерами. Відомим прикладом такої взаємодії є електронні ринки;

електронна монополія, яка підтримує взаємини покупця з єдиним постачальником продукту (набору продуктів) і є окремим випадком електронної діади. Зазвичай ініціатором таких взаємин є покупець продукту. На відміну від ринкової монополії, при якій покупець не має вибору продавців, електронна монополія припускає наявність альтернативних джерел, але покупець свідомо вибирає єдиного постачальника продукту [4].

У своєму дослідженні L. M. Hunter, C. J. Kasouf, K. G. Celuch і K. A. Curry [5] пропонують розподіл систем електронного постачання на дві великі групи — електронні ринки й "власні мережі". Електронні ринки, у свою чергу, вони під-розділяють у такий спосіб:

"миттеві" електронні ринки, які орієнтовані винятково на мінімізацію ціни покупки;

електронні ринки, які орієнтовані на встановлення й підтримку тісних взаємин між бізнес-партнерами.

"Власні мережі" припускають взаємодію бізнес-партнерів на Web-сайті, який організовано одним із учасників ланцюга поставок. Така взаємодія починається з автоматизації розміщення й обробки замовлень на поставку сировини, матеріалів тощо й розвивається в напрямку спільного проектування й розробки продукції, планування ресурсів, прогнозування попиту й змін і т. п.

L. M. Hunter та інші припускають також функціонування таких систем електронного постачання, які підтримують мережі обмеженого числа альтернативних постачальників як за допомогою електронних ринків, так і за допомогою "власних" мереж. У цьому випадку електронні ринки є безпрецедентним джерелом визначення, відбору й підтримки мережі обмеженої кількості постачальників і автоматизації торгів, що дозволяє скоротити час і транзакційні витрати. Подальша взаємодія з обраними постачальниками може відбуватися на "приватному" on-line порталі продавця або покупця.

Автором пропонується класифікація технологій електронного постачання, що узагальнює згадані вище дослідження й ґрунтується на реальному досвіді функціонування систем електронного постачання в розвинених країнах світу. Вона включає:

системи B2B-інтеграції, під якими розуміється "використання Web для обміну даними через межі компаній" [6], "координація інформації між підприємствами і їхніми інформаційними системами" [7], "інтеграція бізнес-процесів двох або більше незалежних організацій за допомогою використання можливостей комп'ютерів і комунікаційних технологій" [8];

"миттєві" електронні ринки, які орієнтовані винятково на мінімізацію ціни покупки й використовують різні механізми визначення ціни, такі, як проведення біржових торгів, різних видів аукціонів, агрегування купівельних заявок і т. п.;

електронні ринки, які часто називають електронними центрами², що орієнтовані на встановлення й підтримку щільних взаємин між бізнес-партнерами. До таких послуг належать сертифікація учасників ринку, організація індивідуалізованих каталогів, участь у довгострокових програмах скорочення витрат, забезпечення післяпродажного обслуговування, професійне сприяння інженерного й прикладного характеру, збір і аналіз інформації про відвідування ринку, аналіз стану ринку тощо [9].

Крім того, автором визначено декілька етапів на шляху еволюції B2B-інтеграції. Так, базовий рівень B2B-інтеграції може включати спільну розробку таблиць кодування продукції й використання їх у процесі розміщення й одержання замовлень учасниками ланцюга постачання. Наступний рівень інтеграції може полягати в автоматичному визначенні необхідності в закупуваному продукті на основі заздалегідь установленого рівня поповнення запасів і автоматичній передачі замовлення в інформаційну систему постачальника. На вищому рівні B2B-інтеграції може називатися "коллабораційною комерцією", компанії можуть створювати прямі взаємозв'язки між бізнес-процесами партнерів [12], такими, як спільне проектування й розробка продукції, планування ресурсів, прогнозування попиту й змін тощо.

На погляд автора статті, наведена систематизація досить повно відображає відносини у сфері електронного постачання, у той же час уникаючи зайвої деталізації. Так, B2B-аукціони, консорціуми покупців і таке інше можуть бути віднесені до різновидів електронних ринків, електронні діади й електронні монополії — до систем B2B-інтеграції різного рівня.

У науковій літературі існують різні думки з приводу факторів, які впливають на вибір технологій електронного постачання. Так, L. M. Hunter та інші пропонують оцінювати рівень ризику, що супроводжує ситуації електронного постачання [5]. Їхнє дослідження базується на концепції ризику G. Laurent і J.-N. Karferer, що включає оцінку ризику з позицій *важливості ризику та його ймовірності* [10].

Важливість ризику.

G. Laurent і J.-N. Karferer розглядають *важливість ризику* як усвідомлення покупцем масштабу негативних наслідків у результаті неправильного вибору постачальника. Відомо, що в створенні кінцевого продукту бере участь велика кількість сировини, матеріалів тощо прямого й непрямого призначення. Важливість ризику розглядається як функція впливу неправильного прийняття рішення в процесі постачання на конкурентоспроможність підприємства і його прибутку.

Зрозуміло, що найбільшу важливість мають взаємини із ключовими постачальниками, продукція яких визначає основну компетенцію компанії й/або диференціює кінцевий продукт. Йдеться про взаємини, наприклад, між виробниками автомобільних комплектуючих й автомобільними заводами, постачальниками зерна й хлібними комбінатами, постачальниками дорожніх металів і ювелірними

фабриками тощо. Прийняття неправильного рішення про вибір постачальника може викликати серйозні порушення у виробничій діяльності промислового підприємства й стати причиною значних втрат прибутку й репутації компанії.

З іншого боку, постачання товарів, що є для підтримки нормального ходу виробничої діяльності підприємства, таких, як канцелярські товари, деталі для ремонту, офісне обладнання, комп'ютерна техніка тощо, мають значно меншу важливість ризику, ніж ключові для виробничого циклу товари.

Ймовірність ризику.

Ймовірність ризику G. Laurent і J.-N. Karferer визначають як ступінь упевненості покупця в здатностях постачальника реалізувати поставлені до продукту або послуги вимоги. Ступінь упевненості підвищується шляхом одержання адекватної інформації про можливості постачальника. З іншого боку, процес вибору постачальника ускладнюється через нечіткість у специфікаціях ряду продуктів, а також у наявності безлічі постачальників із відмінностями в можливостях, які складно визначити [5, 147 – 148]. У кожному випадку, на погляд автора, упевненість покупця в можливостях постачальника підвищується із зростанням інформаційного обміну й відкритості між ними.

У своєму дослідженні про вибір міжорганізаційних інформаційних систем у сфері електронного постачання V. Choudhury покладається на такі транзакційні характеристики, як технологічна невизначеність попиту й мінливість ринку [4].

Технологічна невизначеність попиту.

На думку V. Choudhury, продукт є предметом високої технологічної невизначеності, якщо потреба в ньому вкрай рідка, непередбачена (не піддається прогнозуванню) і має низький обсяг. Типовим прикладом таких продуктів є запасні частини до верстатів і устаткування, необхідність заміни яких важко вгадати. У цьому випадку промислове підприємство зіштовхується з високою невизначеністю того, які продукти будуть становити його наступну закупівлю.

Компанія з низькою технологічною невизначеністю закупує стабільний набір продуктів на часто повторюваній основі. Так, виробник автомобілів стикається з низькою технологічною невизначеністю, оскільки має потребу в стандартному наборі вузлів і комплектуючих на регулярній основі. З іншого боку, майстерня з ремонту автомобілів, що має справу з різними марками й моделями автомобілів, не може з високою ймовірністю визначити, яка із запасних частин знадобиться при наступній закупівлі, оскільки це залежить від конкретного автомобіля, доставленого на ремонт. Ремонтна майстерня, таким чином, стоїть перед високою технологічною невизначеністю. Вона закупує більш широкий спектр запчастин, ніж виробник автомобілів, але рідко й у малих кількостях.

Потреба в продукті, що компанія закупує на регулярній основі, тобто, продукт з низькою технологічною невизначеністю, може бути далі визначена в показниках рівня *абсолютної потреби*. Так, на машинобудівних підприємствах найбільша абсолютна потреба характерна для вузлів і деталей, неспецифічних для випуску конкретних моделей продукції (наприклад, болти, гвинти, шурупи, заклепки, ущільнювальні кільця, гайки, муфти тощо). Деталі й вузли, специфічні для випуску конкретних виробів, звичайно, характеризуються більш низьким абсолютним рівнем потреби.

Мінливість ринку.

Мінливість ринку, на думку V. Choudhury, залежить від двох параметрів:

фрагментації ринку, оскільки, відповідно до досліджень Porter M. E., галузі з більшим числом окремих фірм характеризуються більшою мінливістю продуктів і цін, ніж концентровані галузі з декількома великими гравцями [11];

ринкової нестійкості, під якою розуміється ступінь зміни цін і учасників ринку протягом певного проміжку часу.

Так, у машинобудівному секторі постачальників сировини, матеріалів і/або комплектуючих, що мають вирішальне значення для випуску ключових продуктів компанії й/або їхньої диференціації (OEM)³, досить вузький і характеризується низькою мінливістю ринку. Це пояснюється декількома причинами. По-перше, рівень фрагментації галузі низький, оскільки постачальниками більшої

частини деталей зазвичай є тільки авторизовані виробники й дистриб'ютори продукції. По-друге, ринкова нестійкість даного сектору також низька, оскільки більшість комплектних виробників змінюють ціни на свою продукцію досить рідко, а знижки, надавані дистриб'юторами, невеликі й також рідко піддані зміні.

Найбільша мінливість ринку для машинобудівної галузі спостерігається, наприклад, у секторі закупівлі сировини й матеріалів, що мають другорядну значимість для компанії-покупця. По-перше, цей сектор характеризується високою фрагментацією ринку й наявністю безлічі рівноправних гравців (виробників, брокерів, дистриб'юторів тощо). Тому набір потенційних постачальників для будь-якої покупки є екстремально великим. По-друге, множинність пропозицій робить ціни в цьому сегменті ринку предметом переговорів, тому вони піддані високій мінливості.

Таким чином, автором виділено 4 основні характеристики, які впливають на вибір технологій електронного постачання, а саме: важливість і ймовірність ризику невиконання постачальником своїх зобов'язань, технологічна невизначеність попиту й мінливість ринку, а також одну залежну змінну — абсолютну потребу в закупуваному продукті.

Можна припустити, що ймовірність ризику, яка характерна ситуаціям електронного постачання, має пряму кореляцію з технологічно невизначеною попитом, а саме: при низькій технологічній невизначеності (високій регулярності закупівель) ймовірність ризику невиконання постачальником своїх зобов'язань також зменшується, оскільки регулярність взаємин між постачальником і покупцем сприяє зростанню довіри й відкритості між ними. І навпаки, одиничність проведення трансакцій між покупцем і продавцем не передбачає зростання інформаційного обміну й довіри між ними.

Вплив таких факторів, як важливість ризику й мінливість ринку, на погляд автора, має протилежні тенденції. Так, для продуктів, що мають найбільшу значимість для промислового підприємства, мінливість ринку досить невелика, оскільки такі покупки промислового підприємства роблять у секторі OEM. З іншого боку, покупка продуктів другорядної важливості (канцелярські товари, деталі для ремонту, офісне обладнання, комп'ютерна техніка тощо) здійснюється на ринках, які характеризуються високою фрагментацією й мінливістю цін і учасників.

На думку автора, облік вищенаведених характеристик дозволить більш обґрунтовано підходити до вибору технологій електронного постачання й уникнути однакового підходу в різних ситуаціях, які складаються в процесі постачання промислових підприємств.

Подана нижче таблиця узагальнює вищесказане й приводить у відповідність технології електронного постачання й специфічні ситуації процесу постачання. Така систематизація базується на наведених вище характеристиках.

Таблиця

Пропозиції із приводу вибору технології електронного постачання

		Імовірність ризику		Висока		Важливість ризику	
		Технологічна невизначеність попиту					
		Низька					
Мінливість ринку	Висока	Абсолютна потреба		"Миттєві" електронні ринки	Низька		
		Низька	Висока				
		Електронні ринки, орієнтовані на встановлення й підтримку тісних взаємин між бізнес-партнерами (Ситуація 1)	"Миттєві" електронні ринки (Ситуація 2)	"Миттєві" електронні ринки (Ситуація 3)			
	Низька	V2B-інтеграція (коллабораційна комерція) (Ситуація 4)	V2B-інтеграція (коллабораційна комерція) (Ситуація 5)	V2B-інтеграція (2-го рівня) (Ситуація 6)	Висока		

Як видно з таблиці, характеристиками, що визначають диференціацію технологій електронного постачання в промисловості, є мінливість ринку й важливість ризику невиконання постачальником своїх зобов'язань. Так, для ситуацій високої мінливості ринку й низької важливості ризику (ситуації 1-3) пропонується використання електронних ринків різного типу, низької мінливості ринку й високої важливості ризику (ситуації 4-6) — технології V2B-інтеграції. Розглянемо ці ситуації докладніше.

Ситуація 1.

Ситуація 1 відповідає регулярній покупці промисловими підприємствами невеликих партій вузлів і комплектуючих, специфічних для кожної моделі продукції. Такі товари, однак, не мають стратегічного значення для компанії — покупця, що обумовлює низьку важливість ризику невиконання постачальником своїх зобов'язань.

Специфікації й технічні вимоги до таких продуктів зазвичай легко визначаються, на ринку працюють безліч потенційних постачальників, ринок характеризується високою мінливістю цін і учасників.

Відмінності у виробничих можливостях постачальників вимагають, однак, більш скрупульозного відбору, а, з іншого боку, наявність чітко визначених специфікацій не вимагає тісного співробітництва й постійного обміну інформацією між бізнес-партнерами для спільного розвитку продукту.

У зв'язку з цим автором пропонується віртуальна взаємодія між покупцями й постачальниками промислової продукції на електронних ринках, орієнтованих на встановлення й підтримку тісних взаємин між бізнес-партнерами. Такі ринки розширюють свою функціональність і виходять за рамки винятково виконання електронних трансакцій. Вони інтегрують і оптимізують велику кількість додаткових бізнес-процесів, що виходять за рамки стандартних процедур купівлі-продажу.

Ситуація 2.

Для регулярних покупок некритичних для виробничого процесу товарів, таких, як офісне обладнання, комп'ютерна техніка, предмети гігієни, папір тощо (ситуація 2), можливе використання "миттєвих" електронних ринків, спрямованих винятково на мінімізацію ціни покупки.

Неякісне виконання постачальником своїх зобов'язань (недотримання строків поставки, некомплектність і брак продукції й т. п.) у такій ситуації не завдає значних втрат і не є причиною збоїв виробничого процесу підприємства. Із цієї причини, на погляд автора, загальне зниження витрат шляхом вибору найкращої цінової пропозиції на дану групу товарів цілком обґрунтовано.

Проблеми, що виникають при роботі з постачальником, вирішуються шляхом його заміни на альтернативне джерело постачання. Цьому сприяє високий рівень фрагментації ринку, мінливості цін і його учасників. Таким чином, у названій ситуації не виникає прихильності підприємства до роботи з обмеженим колом постачальників і покупка продукції, на погляд автора, повинна здійснюватися в того постачальника, що в цей момент пропонує кращу ціну.

Ситуація 3.

Ситуація 3 відповідає нерегулярним покупкам промисловим підприємством товарів, некритичних для його виробничого процесу. Через високу мінливість асортиментів закупуваних товарів покупець ніколи не може бути впевнений, у кого з постачальників він знайде в цей момент необхідний товар (навіть якщо він купував його тут раніше).

На погляд автора, у такій ситуації неможливе яке-небудь обмеження кола потенційних постачальників. У зв'язку з цим автором пропонується використання "миттєвих" електронних ринків, на яких зосереджена максимальна кількість постачальників і з'являється унікальна можливість ефективного порівняння цін і пропозицій.

Ситуація 4.

Ситуація відповідає регулярним закупівлям вузлів і комплектуючих, специфічних для конкретних моделей продукції, тому здійснюваним у відносно невеликих кількостях. Така продукція має стратегічне значення для компанії — покупця, часто характеризується складною специфікацією й технологіч-

ними особливостями, внаслідок чого потребує індивідуалізованого підходу до конструювання й виробництва. Такі покупки, на відміну від раніше розглянутої ситуації (ситуація 1), відбуваються в секторі OEM, що характеризується низькою мінливістю.

У даній ситуації, на погляд автора, взаємодія з постачальником повинна виходити за рамки стандартного ознайомлення з каталогом його продукції, аналізу цінових пропозицій і варіантів доставки. Поставка індивідуалізованої продукції, що становить ключову значимість для компанії-покупця, вимагає інтенсивної взаємодії між бізнес-партнерами.

Крім того, низька мінливість ринку OEM робить використання електронних ринків украй недоцільним. Тому впровадження систем B2B-інтеграції, що реалізують двосторонні зв'язки з обмеженою кількістю постачальників, дозволяє зблизити бізнес-процеси учасників ланцюга постачання, такі, як визначення оптимального рівня запасів, їхнє автоматичне поповнення, спільна розробка й модернізація продуктів, прогнозування попиту й змін тощо. Така взаємодія починається з базового рівня B2B-інтеграції й може розвиватися в напрямку "коллабораційної комерції".

Ситуація 5.

У ситуації регулярної закупівлі сировини й матеріалів, які є неспецифічними для випуску конкретних моделей і мають стратегічне значення для компанії – покупця, також пропонується впровадження систем B2B-інтеграції. Більш того, великий абсолютний обсяг таких закупівель робить доцільним установлення високого рівня електронної інтеграції. Це пояснюється, по-перше, значною кількістю замовлень, які генерують зазначені типи продукції, що робить економію трансакційних витрат постачальника максимальною. По-друге, високий абсолютний обсяг означає, що дана продукція здатна створювати зайві запаси як на боці постачальника, так і споживача, що підвищує важливість ефективної координації між ними.

Більше того, V. Choudhury [4] у названій ситуації пропонує встановлення ексклюзивних відносин між постачальниками й покупцями промислової продукції. Без ексклюзивності контракту⁴, на його думку, постачальник не може використовувати споживчу інформацію з такою ефективністю, оскільки не може бути впевнений, що наступна покупка буде здійснена саме в його підприємстві.

Ситуація 6.

Ситуація 6 описує нерегулярні закупівлі промисловим підприємством стратегічно важливих продуктів невеликими партіями, часто в одному примірнику. На відміну від ситуації 3, такі закупівлі робляться в секторі OEM, що характеризується низькою мінливістю.

Низька варіативність цін і учасників на ринку OEM роблять роботу в умовах порівняння цін на електронних ринках неефективною. Крім того, закуповувана продукція часто має складну специфікацію й технологічні особливості, внаслідок чого вимагає індивідуалізованого підходу до конструювання й виробництва, що ставить додаткові вимоги до компанії-постачальника. Таким чином, навіть для нерегулярних, слабо прогнозованих покупок у секторі OEM автор пропонує використання систем B2B-інтеграції, щонайменше, базового рівня. Наприклад, покупець (продавець) може використовувати таблиці перетворень кодів продукції для обмеженого кола продавців (покупців), але не підтримувати систему автоматичного поповнення запасів (як у випадку коллабораційної комерції).

Дослідження показало, що не всі покупки промислових підприємств орієнтовані на мінімізацію ціни, а переслідують одержання інших переваг, пов'язаних з електронним постачанням. У зв'язку з цим автором пропонується в ситуаціях високої мінливості ринку й низькій важливості ризику використання електронних ринків різного типу, а в ситуаціях низької мінливості ринку й високої важливості ризику – технологій B2B-інтеграції.

Отже, у ході даного дослідження досягнуто таких позитивних результатів:

1) розроблено класифікацію технологій електронного постачання, що включає:

системи B2B-інтеграції (починаючи від базового рівня до систем коллабораційної комерції);

"миттєві" електронні ринки;

електронні ринки, орієнтовані на встановлення й підтримку тісних взаємин між бізнес-партнерами;

2) визначено характеристики, що впливають на вибір конкретної технології електронного постачання, а саме: важливість і ймовірність ризику невиконання постачальником своїх зобов'язань, технологічна невизначеність попиту, мінливість ринку, абсолютна потреба в закупуваному продукті;

3) описано шість ситуацій процесу постачання, яким поставлені у відповідність конкретні технології електронного постачання.

На погляд автора, використання одержаних результатів у реальній практиці роботи промислових підприємств дозволить більш обґрунтовано підходити до вибору релевантних технологій електронного постачання й уникнути однакового підходу до здійснення покупок для різних видів промислової продукції.

Як напрямок подальших досліджень автор передбачає розширення меж пошуку й аналізу характеристик, що роблять вплив на вибір технологій електронного постачання, їхню подальшу систематизацію й застосування до конкретних ситуацій процесу постачання промислових підприємств.

Література: 1. Creating Value through Strategic Supply Management. 2004 Assessment of Excellence in Procurement. – Chicago: A. T. Kearney, Inc., 2004. – 16 p. 2. Champion D. Coursework: Added Value in the area of E-procurement, 2001, Bergisch Gladbach 3. Davila A., Gupta M., Palmer R. Moving Procurement Systems to the Internet: The Adoption and Use of E-Procurement Technology Models // European Management Journal. – 2003. – №21 (1). – P. 11 – 23. 4. Choudhury V. Strategic Choices in the Development of Interorganizational Information Systems // Information Systems Research. — 1997. – №8 (1). – P. 1 – 24. 5. Hunter L. M., Kasouf C. J., Celuch K. G., Curry K. A. A classification of business-to-business buying decisions: risk importance and probability as a framework for e-business benefits // Industrial Marketing Management. – 2004. – №33 (2). – P. 145 – 154. 6. Olsen G. An Overview of B2B Integration // eAI Journal. – 2000. – №5. – P. 28 – 36. 7. Olsen G. The Rise of Partner Relationship Management // eAI Journal. – 2000. – №10. – P. 12 – 16. 8. Venkatraman N., Zaheer A. Electronic integration and strategic advantage: a quasi-experimental study in the insurance industry // Information Systems Research. – 1990. – №1(4). – P. 377 – 393. 9. Козьє Д. Електронная коммерция – М.: Изд.-торг. дом "Русская редакция", 1999. – 288 с. 10. Laurent, G., Kapferer J.-N. Consumer involvement profiles: A new practical approach to consumer involvement // Journal of Advertising. – 2005. – №25(6). – p. 48 – 57. 11. Porter M. E. Competitive Strategy. – New York: Free Press, 1980. – 397 p. 12. Kim K. K., Umanath N. S. Information transfer in B2B procurement: An empirical analysis and measurement // Information & Management. – 2005. – №42 (6). – p. 813 – 828.

Стаття надійшла до редакції
01.12.2007 р.

⁴ Наприклад, при наявності обмеженого кола рівнозначних постачальників

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

А. Франс

ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВА ТА УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЦТВОМ

УДК 331.103.14

**Пушкар О. І.
Балакірєва С. О.**

СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ТА КЛАСИФІКАЦІЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

An effective mechanism of organization telework management is revealed in the article. Such mechanism is based on the role and essence of telework. The linear, hierarchy, matrix and three-dimensional classification of organization telework is given in the article.

Відсутність в організаціях розвинутих країн світу програми застосування дистанційної трудової діяльності (ДТД) є ознакою того, що ці організації не є перспективними, а їх господарська діяльність не відповідає інтересам економічної та соціальної політики країни. Хоча сьогодні ДТД в Україні, як і у багатьох інших країнах колишнього Радянського Союзу, знаходиться на стадії зародження, стратегічна спрямованість вітчизняної політики [1] вказує на неминучість такого явища, як ДТД. Це зумовлює проведення численних теоретичних досліджень у напрямку встановлення сутності та специфіки застосування дистанційної форми організації праці в організації. В результаті виникає велика кількість теоретичних положень стосовно суб'єктів ДТД, її видопроявів, етапів розвитку, сфер застосування ДТД, основних характеристик ДТД, технічного та програмного забезпечення ДТД тощо. Цим питанням приділяли велику увагу здебільшого закордонні вчені та їх колективи. Серед основних дослідників ДТД у країнах колишнього Радянського Союзу є російські вчені: Т. І. Яковлева, С. І. Паринов, Е. Шмелькова, В. Чернухін, А. Мударян, С. В. Шекшня, А. Милицкий, О. Нечай та багато інших. У працях цих вчених розглядалися окремі аспекти дослідження впровадження та застосування ДТД в організації: основні характеристики ДТД, її види, технічне та програмне забезпечення, переваги та недоліки застосування ДТД. Проте узагальнюючого підходу до організаційного забезпечення застосування ДТД в організації та механізму ефективного управління застосуванням ДТД не було розроблено.

Організаційне забезпечення застосування ДТД вже давно турбує закордонні організації. Результатом дослідження даної проблеми в розвинутих країнах світу стала поява таких видів економічної діяльності, як телеконсалтинг та телесофт. Спеціалісти телеконсалтингових компаній надають консультації з приводу організації ДТД, зокрема вони проводять обстеження робочих місць, допомагають формувати стратегічні цілі застосування ДТД, складають конкретні інструкції виконання ДТД, організують управління дистанційними проек-

тами, формують методики вимірювання ефективності ДТД, проводять відповідні тренінги та семінари. Телесофт дозволяє вирішити окремі питання організації ДТД як інструменту підвищення ефективності і конкурентоспроможності організацій. Існують компанії, що займаються винятково підбором спеціалістів та їх команд для здійснення ДТД. Інші компанії розробляють інструменти спостереження за стилем і якістю телепрацівників та їх менеджерів у мережі [2].

Перераховані види послуг є досить дорогими. Крім вартісної перешкоди їх використання в Україні, є й методологічна, через те що методики, які використовуються подібними компаніями, розроблені для відповідних соціально-економічних умов розвинутих країн світу, які, у свою чергу, суттєво відрізняються від вітчизняних. Цей факт ще раз доводить необхідність розробок у напрямку створення досконалої теоретико-методичної бази застосування ДТД у вітчизняних організаціях, передумовою розроблення якої є однозначне, чітке та точне визначення сутності процесу застосування ДТД в організації.

Наочне зображення напрямків дослідження процесу застосування ДТД в організації як однієї з форм трудової діяльності персоналу з метою встановлення їх однозначного та повного трактування можливе за допомогою побудови класифікаторів. Побудова класифікаторів вирішує питання систематизованого опису предметної області [3]. Класифікатори дають можливість упорядкувати різні точки зору на явища і процеси, що протікають у предметній області дослідження.

Отже, метою поданого в статті дослідження є побудова класифікаторів, що однозначно та повно описують різні аспекти застосування ДТД в організації.

Поставлене завдання досягається шляхом систематизації явищ і процесів, що стосуються процесу застосування ДТД в організації. Склад і взаємозв'язок предметів та явищ предметної області застосування ДТД в організації наочно відображає образно-знакова модель, що зображена на рис. 1.

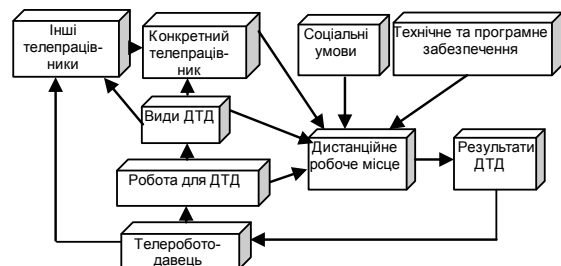


Рис. 1. Образно-знакова модель предметної області застосування ДТД в організації

Під ДТД розуміється форма здійснення трудових відносин, яка передбачає використання інформаційних та телекомунікаційних технологій і пристроїв для децентралізації трудової діяльності в просторі та в часі [4]. ДТД є проміжною ланкою між традиційною зайнятістю (повний робочий день на

робочому місці в офісі) та самостійною зайнятістю [2]. Розглядаючи ДТД із зазначеної точки зору, серед основних понять предметної області застосування ДТД в організації доцільно виділити наступні складові: телепрацівник, телероботодавець, види ДТД, роботи, що можуть виконуватись у режимі ДТД та входять до складу завдань професійної діяльності телепрацівника, дистанційне робоче місце (ДРМ), результат ДТД, а також внутрішні та зовнішні фактори, що впливають на склад, стан і взаємозв'язок між ними. Явища та процеси, що протікають у предметній області, відображають різнобічні аспекти застосування ДТД в організації у кожному конкретному випадку. Отже, складові предметної області зумовлюють ознаки класифікації ДТД в організації (рис. 2).

№з/п	Основа класифікації застосування ДТД в організації
1	Суб'єкт управління ДТД – об'єкт управління ДТД
2	Компоненти ДТД
3	Роботи для ДТД
4	Технічне та програмне забезпечення ДТД
5	Види ДТД
6	Стадії застосування ДТД

Рис. 2. Основи класифікації застосування ДТД в організації

Центральними поняттями предметної області застосування ДТД в організації є безпосередні учасники дистанційних трудових відносин: телепрацівник і телероботодавець. На основі узагальнюючого аналізу літератури з питань дослідження ДТД [2; 5; 6; 7] автори статті визначають, що телепрацівник – це працівник, який частину або весь обсяг власних завдань професійної діяльності (що потребують інтелектуальної праці) виконує, не знаходячись при цьому в приміщенні телероботодавця. Одна людина водночас може бути працівником і телепрацівником, бо ці поняття є взаємодоповнюючими й характеризують конкретного телепрацівника в напрямку форм трудової діяльності, що він здійснює.

На відміну від поняття "телепрацівник", в літературі відсутнє конкретне трактування поняття "телероботодавець". Виходячи з того, що ДТД є однією з форм традиційної трудової діяльності, то поняття "телероботодавець" є різновидом поняття "роботодавець" у традиційному розумінні. Отже, телероботодавець – той, хто забезпечує телепрацівника (або їх колектив) роботою (роботами), яка здійснюється останнім (и) в режимі ДТД з метою отримання кінцевих результатів. У ролі телероботодавця від імені організації може виступати безпосередній (лінійний) менеджер телепрацівника або приватний підприємець.

Телепрацівник і телероботодавець взаємодіють між собою за рахунок каналів комунікацій системи управління, бо ДТД як одна з форм трудової діяльності персоналу є складовою системи управління трудовою діяльністю персоналу організації. Отже, існує об'єкт та суб'єкт управління ДТД в організації. В літературі на сьогодні не існує чіткого визначення цих понять. За аналогією до визначення сутності поняття "суб'єкт управління персоналом" [8] автори статті визначили, що суб'єкти управління ДТД – це керівники та спеціалісти, які виконують функції управління стосовно об'єктів управління. У свою чергу, об'єкт управління ДТД – це ДТД персоналу організації (у тому числі підрядників, штатників і співвласників організації) – телепрацівників, та фактори, що її зумовлюють. Система управління ДТД в організації зображена у вигляді лінійного класифікатора на рис. 3.

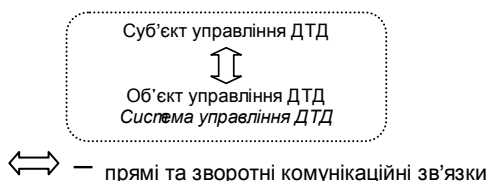


Рис. 3. Система управління ДТД в організації

На схемі, що зображена на рис. 3, комунікації в системі управління ДТД в організації розглядаються як засіб взаємодії телепрацівника з телероботодавцем у процесі здійснення дистанційних трудових відносин. Отже, електронні комунікації можна визначити як один із фундаментальних процесів управління організацією. Такий підхід до визначення змісту та ролі електронних комунікацій базується на тому твердженні, що організація становить інформаційну систему [9], комплексну структуру комунікацій і сукупність взаємин між працівниками, а також їх групами безпосередньо в середині організації й через технічні засоби зв'язку [10].

Таким чином, система управління ДТД в організації є частиною загального процесу управління в організації, що здійснюється за рахунок використання одного з видів внутрішніх організаційних комунікацій – електронних комунікацій. Водночас з цим існує відмінність між місцем комунікацій у процесі управління організацією та в процесі управління ДТД персоналу організації. В першому випадку комунікації здійснюються інтегруючи та об'єднуючи функції [10], а в другому – за рахунок комунікацій здійснюються основні функції управління: контроль, координація, мотивація, планування тощо. Проте у будь-якому випадку застосування електронних комунікацій має позитивний ефект, що стосується підвищення якості управління та якості основних виробничих процесів.

Застосування ДТД в організації забезпечує прояв її характерних особливостей – компонентів ДТД. Загалом ДТД характеризується наступними компонентами: децентралізацією робочих місць; гнучкою зайнятістю; висококваліфікованою працею; розвитком сфери послуг; використанням інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) [4]. На рівні організації така компонента ДТД, як "розвиток сфери послуг", має відмінне трактування і передбачає, що в ході ДТД використовується інтелектуальна праця.

Деякі компоненти ДТД мають власні складові. Така компонента ДТД, як висококваліфікована праця передбачає, що для здійснення ДТД потенційний телепрацівник має відрізнятися: високим професійно-кваліфікаційним рівнем (теоретичної підготовки і відмінними практичними результатами праці); високим рівнем самоорганізації власної трудової діяльності (ДТД здійснюється в умовах відсутності постійного контролю з боку безпосереднього керівництва ДТД); вмінням користуватися ІКТ, що необхідні для здійснення ДТД, а також матеріальною вмотивованістю у вигляді відрядної форми оплати праці. Механізм менеджменту ДТД як одна з компонентів ДТД в організації поєднує в собі функції стосовно технічного та програмного забезпечення ДРМ і підтримку його в стані експлуатації, а також функції менеджменту щодо ДТД телепрацівників. З метою представлення повного та детального складу ДТД доцільно побудувати ієрархічний класифікатор компонентів ДТД, який дає змогу виявити склад компонентів ДТД (рис. 4).

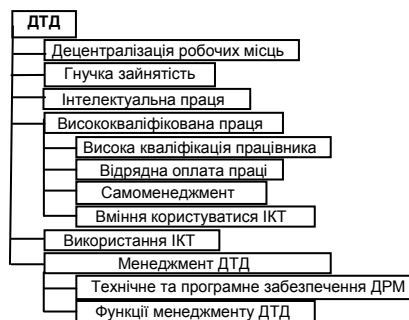


Рис. 4. Ієрархічний класифікатор компонентів ДТД в організації

Зазначені основні компоненти ДТД визначають характеристики робіт, що здійснюються в режимі ДТД. Для виконання конкретної роботи в режимі ДТД певним телепрацівником вона має відповідати завданням професійної діяльності даного працівника. Сукупність завдань професійної діяльності, що

отримана на основі аналізу посадових інструкцій функціонуючих телепрацівників, суттєво відрізняється за змістом, а отже, й за навичками та вміннями, що необхідні для їх виконання. За вказаними ознаками авторами статті було згруповано задачі професійної діяльності за класами: стереотипні, діагностичні та евристичні.

Стереотипні задачі діяльності, які передбачають діяльність відповідно до заданого алгоритму, що характеризуються однозначним набором добре відомих, раніше відібраних складних операцій і потребують використання значних масивів оперативної та раніше засвоєної інформації [11]. По відношенню до ДТД стереотипні задачі пов'язані з трансформацією форми подання інформації. Це здебільшого професійна діяльність редакторів, секретарів, операторів та інших.

Діагностичні задачі діяльності передбачають діяльність відповідно до заданого алгоритму, що містить процедуру часткового конструювання рішення щодо застосування відповідних операцій і потребують використання значних масивів оперативної та раніше засвоєної інформації [11]. Стосовно ДТД до діагностичних задач належать задачі професійної діяльності, що пов'язані з трансформацією змісту інформації, тобто задачі професійної діяльності функціональних спеціалістів та консультантів у різних сферах: архітектори, маркетологи, бухгалтери, фотографи, дизайнери, а також юридичні, медичні й інші консультанти.

Евристичні задачі діяльності, які передбачають діяльність за складним алгоритмом, що містить процедуру конструювання рішення й потребують використання великих масивів оперативної та раніше засвоєної інформації [11]. У розрізі ДТД евристичні задачі передбачають переважно виконання функцій управління ДТД. Ці задачі вирішують адміністратори, менеджери та управляючі на будь-яких рівнях управління. 45% усіх телепрацівників світу виконують управлінські функції [12]. Види задач професійної діяльності, що здійснюються в режимі ДТД у наочному вигляді, подано на рис. 5.

Класи задач професійної діяльності, що здійснюються в режимі ДТД	
	Стереотипні задачі
	Діагностичні задачі
	Евристичні задачі

Рис. 5. Класифікатор класів задач професійної діяльності, що здійснюються в режимі ДТД

У результаті розподілу задач професійної діяльності телепрацівників на класи авторами статті отриманий наступний перелік:

Стереотипні задачі: складання тексту, створення БД, розроблення графічних об'єктів; створення електронної версії (набір тексту, БД, графічних об'єктів); редагування і переклад тексту, коригування БД та графічних об'єктів; підготовка їх до друку; друк документів, БД та графічних об'єктів; здійснення та відповідь на телефонні дзвінки; відправлення й отримання електронних та факсимільних послань.

Діагностичні задачі: підтримка зв'язків з клієнтами та постачальниками; підтримка зв'язків з громадськістю; проведення моніторингу внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства; надання консультацій; конструювання процесів, виробів, деталей тощо; архітекторські роботи; здійснення маркетингових досліджень; дизайнерське оформлення; складання фінансової звітності; ведення бухгалтерського обліку.

Евристичні задачі: віддання розпоряджень і наказів; координація дій індивідуальних працівників та робочої групи; проведення зборів, засідань, співбесід, тренінгів на основі відео та телеконференцій; контроль за виконанням робочих завдань підпорядкованими працівниками; виконання наказів (розпоряджень) і співбесіди з вищим керівництвом; підготовка аналітичних звітів з виконаної власної роботи та роботи підлеглих працівників; оцінка результатів виконання робочих завдань підлеглими; підвищення власного професійно-кваліфікаційного рівня підготовки; підвищення професійно-кваліфікаційного рівня підготовки підлеглих працівників шляхом організації та застосування режиму дистанційного навчання; забез-

печення оптимізації виконання управлінських функцій і праці підлеглих працівників.

Від класу задач професійної діяльності конкретного телепрацівника, що виконуються ним в режимі ДТД, залежить склад технічного та програмного забезпечення його ДТД. У результаті аналізу літератури з питання технічного та програмного забезпечення здійснення ДТД [7; 13; 14; 15] автори статті сформулювали шість груп технічного та програмного забезпечення здійснення ДТД, зображених на рис. 6.

Групи технічного та програмного забезпечення здійснення ДТД	
	ПК та відповідне ПЗ
	Організаційна техніка (принтер, сканер, факс тощо)
	Засоби фіксації та перетворення інформації (цифрові фотоапарати та відеокамери)
	Телефонна мережа (в тому числі пейджер)
	Корпоративна мережа
	Глобальна мережа

Рис. 6. Класифікатор груп технічного та програмного забезпечення ДТД

Розвиток і поширення сфер застосування ДТД стимулює виробництво великих телекомунікаційних компаній, тому слід розуміти, що кожна з перерахованих груп обладнання для здійснення ДТД має безліч варіацій, які характеризуються переліком показників (технологічні можливості, продуктивність і т. д.) та застосовуються залежно від складу, обсягу та інших особливостей задач професійної діяльності, що здійснюються в режимі ДТД. У загальному вигляді взаємозв'язок між групами технічного та програмного забезпечення з задачами професійної діяльності, що виконуються в режимі ДТД, подано у вигляді матричного класифікатора (рис. 7).

1		ПК та відповідне ПЗ	Оргтехніка	Засоби фіксації та перетворення інформації	Телефонна мережа (в тому числі пейджер)	Корпоративна мережа	Глобальна мережа
	Стереотипні	+	+	+	+	+	+
	Діагностичні	+	+	+	+	+	+
	Евристичні	+			+	+	+

1 – задачі професійної діяльності, що здійснюються в режимі ДТД;
2 – групи технічного та програмного забезпечення ДТД

Рис. 7. Матричний класифікатор груп технічного та програмного забезпечення ДТД для кожного класу задач професійної діяльності, що здійснюються в режимі ДТД

Результати аналізу змісту задач професійної діяльності [15], які здійснюються в режимі ДТД, вказують на те, що процес здійснення стереотипних завдань не потребує доступу до глобальної мережі, бо в результаті виконання цих задач відбувається лише зміна форми подання інформації наданої керівником (телероботодавцем), що вимагає, крім використання ПК, відповідного ПЗ, оргтехніки, засобів фіксації та перетворення інформації, доступу до корпоративної мережі та виділеної телефонної лінії. Відповідно до визначення сутності діагностичних задач працівники організації можуть бути виконані у разі наявності на дистанційному робочому місці (ДРМ) відповідного ПК та ПЗ, оргтехніки, засобів фіксації та перетворення інформації, корпоративної мережі й виділеної телефонної лінії; використання для цього глобальної мережі доцільно лише у разі відсутності корпоративної мережі для передачі вхідної та вихідної інформації або з метою отримання більш повної зовнішньої інформації. Керівники для здійснення ДТД забезпечуються майже всіма видами технічного та програмного забезпечення, за винятком організаційної техніки й засобів фіксації та перетворення інформації, бо більшість керівників самостійно не користуються нею.

У ході досліджень застосування ДТД на практиці виявлено декілька видопроявів ДТД, які згруповані за ознаками у вигляді ієрархічного класифікатора на рис. 8 [4].

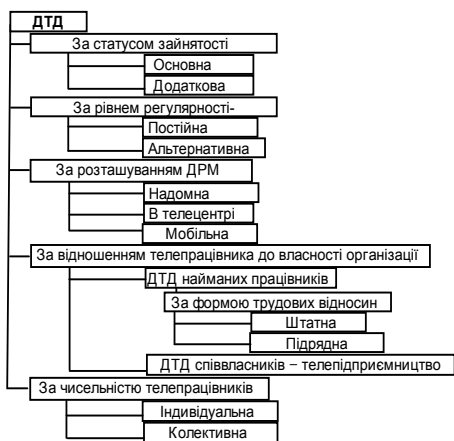


Рис. 8. Ієрархічний класифікатор видів ДТД в організації

Подана на рис. 8 класифікація видів ДТД в організації відображає загальні властивості застосування ДТД у конкретній організації. Так, статус зайнятості телепрацівника ДТД вказує на питому вагу обсягу задач професійної діяльності, що здійснюються певним телепрацівником у режимі ДТД. Таким чином, основна ДТД – це трудова діяльність, у результаті здійснення якої працівник виконує переважну частину загальних власних задач професійної діяльності, тоді коли додаткова ДТД є альтернативною формою трудової зайнятості, що служить доповненням до інших форм зайнятості та потребує порівняно з ними менших фізичних та розумових зусиль [4]. Також трапляються сумішники, що поєднують основну ДТД та додаткову ДТД у процесі здійснення власної трудової діяльності [12].

ДТД в організації відрізняється за рівнем регулярності її здійснення телепрацівником на основі визначення питомої ваги часу, що витрачається на виконання задач професійної діяльності в режимі ДТД. Проектом ЕСaTT було визначено, що: "індивіди, які телепрацюють вдома більш ніж 90% їх загального робочого часу, визначаються як постійні телепрацівники, тоді коли ті, хто працюють вдома не менше ніж один повний робочий день тижня, але не більше ніж 90% власного робочого часу, відносяться до альтернативних телепрацівників" [12].

До складу основних понять предметної області застосування ДТД в організації також належить поняття "ДРМ". ДРМ є різновидом традиційного або стаціонарного робочого місця [16] в офісі організації, відмінність якого полягає лише в розташуванні. Таким чином, ДРМ – це закріплена за певним телепрацівником просторова зона, віддалена від місця, де акумулюються результати трудової діяльності працівника та обладнана засобами праці, необхідними для виконання ДТД. ДРМ може бути організоване в телепрацівника вдома, в спеціально організованому для здійснення ДТД телецентрі або мобільне ДРМ.

Телепрацівник, що здійснює частини (або весь) обсяг власних задач професійної діяльності вдома за рахунок організації в домашніх умовах персонального робочого місця – (SOHO) "домашньої конторки" [12], домашнього офісу [13], що є його основним місцем роботи, – виконує надомну або домашню ДТД.

ДРМ телепрацівника може бути колективним (не персональним) та знаходитися у спеціальному "телецентрі". Телецентр (телесервіс-центр, телекотедж, call-центр, сателітний офіс) – це установа, яка надає робочі місця працівникам однієї чи декількох організацій, або пропонує посередницькі телекомунікаційні послуги окремим клієнтам [12]. Поширення телецентрів відбувається за рахунок того, що вони розташовані зручніше, ніж офіси організації; вони мають необхідне для здійснення ДТД обладнання, яке недоступне телепрацівнику особисто.

Мобільне робоче місце відрізняється від двох попередніх ДРМ тим, що воно не має постійного місцезнаходження, бо за визначенням ЕСaTT, мобільні телепрацівники – це ті, хто пра-

цюють як мінімум 10 годин протягом робочої тижня далеко від дому або від офісного робочого місця, наприклад у відрядженні, на відпочинку або на території замовника [12].

Суб'єктами ДТД можуть бути як наймані телепрацівники, так і співвласники (власники) організації. Наймані телепрацівники у свою чергу відрізняються між собою за формою трудових відносин з організацією (телероботодавцем). Телепрацівників, які входять до штатного складу персоналу організації на основі діючого трудового договору (на довгий строк чи безстрокового) або (довгострокового) контракту, називають "штатниками". Телепрацівники, які взаємодіють з організацією на підставі договорів підряду на виконання тимчасових чи сезонних робіт, вважаються "підрядниками" або фрілансерами [6].

За допомогою застосування ДТД у підприємств з'являються нові можливості організації власного бізнесу. Такий вид ДТД називається телепідприємництво, він передбачає не найману роботу, а самостійний вид діяльності. Проте чіткого визначення змісту поняття "телепідприємництво" в літературі не існує. Проводячи аналогію з поняттям "підприємництво" у розрізі специфіки ДТД, автори статті визначають телепідприємництво як одну з форм здійснення підприємницької діяльності, основною умовою якої є використання ІКТ.

Над виконанням певного робочого завдання може працювати один або більше телепрацівників, тобто в практиці господарювання має місце індивідуальна та колективна ДТД відповідно.

Поява видів ДТД зумовлюється проявом певних компонентів ДТД. Взаємозв'язок цих категорій предметної області застосування ДТД в організації представлено у вигляді матричних класифікаторів на рис. 9.

Класифікатори видів ДТД	M ₁		M ₂		M ₃		M ₄		M ₅			
	Основна	Додаткова	Постійна	Альтернативна	Штатна	Підрядна	Телепідприємництво	Надомна	В телецентрі	Мобільна	Індивідуальна	Колективна
Децентралізація робочих місць								+	+	+		
Гнучка зайнятість	+	+	+	+								
Інтелектуальна праця					+	+	+					
Висококваліфікована праця					+	+	+				+	+
Використання ІКТ								+	+	+		
Менеджмент ДТД	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

Умовні позначення:

M₁ – класифікатор видів ДТД за статусом зайнятості;

M₂ – класифікатор видів ДТД за рівнем регулярності здійснення ДТД;

M₃ – класифікатор видів ДТД за відношенням телепрацівника до власності організації;

M_{3'} – класифікатор видів ДТД за формою трудових відносин;

M₄ – класифікатор видів ДТД за розташуванням ДРМ;

M₅ – класифікатор видів ДТД за чисельністю телепрацівників.

Рис. 9. Матричні класифікатори компонентів ДТД для кожного виду ДТД

Така компонента ДТД, як можливість децентралізації робочого місця, сприяє появі видів діяльності, що групуються за розташуванням робочого місця, здійснення яких можливе за допомогою використання ІКТ. Гнучка зайнятість як одна з компонентів ДТД дозволяє виділити види ДТД за рівнем регулярності здійснення телепрацівником ДТД та статусом його зайнятості ДТД. Високий рівень кваліфікації праці телепрацівника та її інтелектуальний характер дозволяють застосовувати такі види ДТД, як штатна, підрядна та телепідприємництво. Також останні компоненти визначають індивідуальний і колективний характер ДТД. Така компонента ДТД, як її менеджмент є присутньою у всіх видах ДТД та їх поєднанні, що застосовуються в організації, та має відмінності в кожному конкретному випадку застосування ДТД в організації. Звичайно, таке пояснення взаємозв'язку видів та основних компонентів ДТД є досить умовним, бо у випадку впровадження кожного з видів ДТД мають місце всі компоненти ДТД, проте для кожної ознаки виду ДТД найбільш характерна певна компо-

нента. Крім того, не існує ДТД лише конкретного виду, поєднання видів ДТД забезпечує прояв усіх компонентів ДТД. З метою отримання максимально повної характеристики, застосованої ДТД у кожному конкретному випадку, вона аналізується за всіма перерахованими ознаками.

У даній статті автори виділили найбільш суттєві характеристики ДТД в організації. В літературі розглядаються й інші види ДТД: офшорна, кочова, концентрована та ін. [6]. Такі види ДТД вважаються авторами статті не конкретними характеристиками ДТД, а їх певними поєднаннями. Так, наприклад, концентрована ДТД передбачає концентрацію телепрацівників однієї організації (об'єднаних за певною ознакою) в конкретному географічному регіоні (країні) [6]. Така ДТД може поєднувати телепрацівників з різними формами зайнятості, може здійснюватися в домашніх офісах або в телецентрах тощо. Офшорна ДТД також описує особливості розташування ДРМ та передбачає його розміщення в провінційній місцевості з використанням так званих "телесіл" – різновиду телецентру [6]. Кочова ДТД обов'язково пов'язана з поєднанням мобільної ДТД з іншими видами ДТД, що виділяються за ознакою розташування робочого місця. Головна особливість даного виду ДТД – "праця на ходу", тобто всюди, де знаходиться телепрацівник.

У літературі застосування ДТД у вітчизняних умовах згадується як інновація, що має сприяти ефективній роботі організації [17]. Якщо вважати, що ДТД виникла як інструмент удосконалення традиційних трудових відносин, який зумовлює зміну форми взаємозв'язку між їх учасниками, що викликає нові елементи діяльності та в результаті застосування якого оптимізується структура використання ресурсів організації, то таке трактування ДТД є справедливим. Стимулами застосування ДТД в організації були: стрімкий розвиток і розповсюдження ІКТ, а також пов'язані з цим зміни зовнішнього ринку. Саме ці обставини є факторами розвитку інноваційного процесу [18].

Як один із інноваційних процесів застосування ДТД в організації вважається повним за умови поступового проходження всіх стадій: зародження, освоєння, дифузії, рутинізації.

У випадку здійснення інноваційного процесу застосування ДТД в організації процес створення інновації відсутній, бо вважається, що на момент початку даного інноваційного процесу в умовах конкретної організації ДТД має результати практичного застосування на інших підприємствах, тобто була розроблена відповідна теоретико-методологічна база її застосування, яка є передумовою наступної стадії інноваційного процесу – зародження.

На стадії зародження ДТД в організації обґрунтовується необхідність застосування ДТД, зважаються необхідні для впровадження ДТД умови та існуючі в організації умови, можливість і доцільність зміни останніх, прогноуються та оцінюються наслідки її застосування тощо.

Під час освоєння ДТД в організації відбувається випробувальне впровадження ДТД у мінімально можливому об'ємі. Процес впровадження ДТД в організації як і будь-яка інновація передбачає перенесення трудової діяльності мінімально необхідної чисельності персоналу (або окремих задач його професійної діяльності) в електронну мережу. На стадії освоєння ДТД в організації учасники дистанційних трудових відносин набувають відповідного власного досвіду, підвищується мотивація та продуктивність їх праці.

Наступна стадія інноваційного процесу – дифузія, яка у випадку процесу застосування ДТД в організації полягає у вдосконаленні здійснених на стадії освоєння заходів, що відбувається на основі оцінки результатів попередньої стадії інноваційного процесу та застосування ДТД щодо запланованого на першому етапі числа телепрацівників.

Останньою стадією інноваційного процесу застосування ДТД є рутинізація ДТД в організації – це застосування ДТД на основі здійснення перевірених та удосконалених на попередньому етапі заходів щодо відношення до виявлених в організації потенційних випадків застосування ДТД за умови стабільного розвитку організації.

Виділені авторами статті стадії застосування ДТД на основі загальноприйнятих в інноваційній діяльності [18] дають можливість розглянути особливості застосування різних видів ДТД в організації, що відображають різні компоненти ДТД. Взаємозв'язок зазначених основ класифікації ДТД відображає тривимірний класифікатор ДТД (рис. 10).



Рис. 10. Тривимірний класифікатор видів, компонентів і стадій впровадження та застосування ДТД в організації

Трактування процесу застосування ДТД в організації в розрізі її видів, компонентів і стадій впровадження та застосування дозволить здійснити всебічний аналіз аспектів організації ДТД в кожному конкретному випадку, що є можливим за допомогою побудови матричного класифікатора.

У цілому за допомогою побудови лінійних, ієрархічних, матричних та тривимірних класифікаторів у рамках даної статті вдалося однозначно встановити зміст і роль ДТД в організації. Побудова класифікаторів застосування ДТД в організації є основою для розробки ефективного теоретико-методичного механізму застосування ДТД в умовах вітчизняних організацій. Наступним кроком на шляху до розробки механізму управління застосуванням ДТД в організації має бути аналіз робочих місць на придатність до ДТД, постановка цілей впровадження та застосування ДТД, формування методик і рекомендацій стосовно здійснення ДТД, створення механізму контролю за здійсненням ДТД та оцінки результатів ДТД тощо.

Література: 1. Інформаційна політика в Україні: становлення та стратегія розвитку // <http://www.report.ru>. 2. Шмелькова Е. Телеработа для всех // <http://www.report.ru>. 3. Краснова В. Семь нот менеджмента. / В. Краснова, А. Привалов. – 5-е изд., доп. – М.: ЗАО "Журнал Эксперт", 2001. – 656 с. 4. Пушкар О. І. Дистанційна трудова діяльність як один з основних напрямків стабілізації стану вітчизняного ринку праці в умовах інформатизації / О. І. Пушкар, С. О. Балакірева // Економіка розвитку. – 2005. – №4. – С. 5. 5. Гордиенко И. Странное слово, непростое дело // <http://www.computerra.ru>. 6. Паринов С. Российская часть проекта "European Telework Online". Автор документа // <http://eto.ru>. 7. Тренировки в Сети // <http://telerabotnik.com>. 8. Милицкий А. О работе // <http://www.computerra.ru>. 9. Информатизация бизнеса: концепции, технологии, системы / А. М. Карминский, С. А. Карминский, В. П. Нестеров, Б. В. Черников; [Под ред. А. М. Карминского. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2004. – 624 с. 10. Інформаційні системи в менеджменті: Навчальний посібник / С. В. Глівенко, Є. В. Лапін, О. О. Павленко. – Суми: ВТД "Університетська книга", 2003. – 352 с. 11. Освітньо-кваліфікаційна характеристика бакалавра. Галузевий стандарт вищої освіти України. Офіційне видання. – К. 2004. 12. Benchmarking progress on new ways of working and new forms of business across Europe. ECATT Final Report August 2000. <http://www.ecatt.com>. 13. Милицкий А. В офисе или дома? // <http://www.computerra.ru>. 14. Железная организация труда // <http://www.computerra.ru>. 15. Мурадян А. Виртуальное будущее // <http://www.telecominfo.ru>. 16. Владимирова Л. П. Экономика труда: Учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд. Дом "Дашков и К^О", 2002. – 300 с. 17. Шекшня С. В. Стратегическое управление персоналом в эпоху Интернет: Учеб.-практ. пособие / С. В. Шекшня, Н. Н. Ермошкин. – М.: Бизнес-школа "Интел-синтез", 2002. – 336 с. 18. Кокурин Д. И. Инновационная деятельность. – М.: Экзамен, 2001. – 576 с.

Стаття надійшла до редакції
31.10.2006 р.

УДК 658.14

Внукова Н. М.
Скубенко Ю. Ю.ОЦІНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ
ВПРОВАДЖЕННЯ ФАКТОРИНГУ НА
ПІДПРИЄМСТВІ¹

The article is devoted to use of factoring in capital management. It is offered to estimate a prognosed outcome and to plot a uniform graph necessary for factoring with appointed provisions carrying out.

Актуальність теми обумовлена швидкими темпами зростання обсягів наданих факторингових послуг. Кількість фінансових компаній, що надають факторингові послуги в Україні тільки за 2004 рік, зросла з 1 до 11 [1, с.17], також багато банків надають факторингові послуги, які користуються попитом, тому що додають переваг у конкурентній боротьбі підприємствам за ринки збуту через надання товарного кредиту без суттєвого скорочення обігових коштів на підприємстві.

Важливим елементом досягнення ефективності управління оборотним капіталом є вибір джерел фінансування оборотних активів, отже, мінімізація затрат підприємства при формуванні оборотних активів завжди залишається актуальною. Політика фінансування оборотних активів є невід'ємним інструментом досягнення цілей фінансової стратегії і стратегії розвитку підприємства, тому вона вимагає додержання певних співвідношень ризику і рентабельності діяльності підприємства. Для контролю за дотриманням обраної політики фінансування оборотного капіталу при введенні нових джерел фінансування необхідною є оцінка їх результативності.

Фінансова послуга факторингу, що швидко розвивається як інструмент скорочення потреби у фінансуванні обігових коштів, може бути вигідною не для всіх підприємств, тому необхідно знати переваги та недоліки цього фінансового інструменту для оцінки результативності його впровадження.

Окремих аспектам факторингу [2 – 6] приділяють увагу дослідники, але всі розробки більше стосуються початкової стадії факторингу стосовно вибору умов фінансування або розробки податкового плану, але, з урахуванням ще наявності обмеженої практики впровадження факторингу, майже не приділяється увага дослідників визначенню результативності використання цієї фінансової послуги для підприємства, що є складним завданням.

Метою дослідження є оцінка перспектив і результатів застосування факторингу на підприємстві, як альтернативного кредитування джерела фінансування оборотних активів.

Для досягнення мети було поставлене завдання із пошуку методу вирішення задачі оцінки результатів використання факторингу на підприємстві. Як метод було запропоновано адаптацію уніфікованого графіка [7; 8] графічного контролю прогнозних результатів використання факторингу при управлінні оборотним капіталом підприємства.

У законодавстві України загальні умови й порядок здійснення факторингових операцій визначаються Цивільним кодексом України, Господарським кодексом України, Законом України "Про банки й банківську діяльність", іншими законами, а також нормативно-правовими актами Національного банку України. Бухгалтерський облік факторингових операцій на підприємстві регламентується П(С)БО 13 "Фінансові інструменти".

У Законі України "Про податок на додану вартість" подається таке визначення факторингу. Факторинг – це операція з переуступки першим кредитором прав вимоги боргу третьої особи другому кредитору з попередньою або наступною компенсацією вартості такого боргу першому кредитору [9, ст.3.2.5].

У Цивільному кодексі України ст. 1077 дається визначення договору факторингу (фінансування під відступ права грошової вимоги), за яким одна сторона (фактор) передає або зобов'язується передати кошти в розпорядження другої сторони (клієнта) за плату, а клієнт відступає або зобов'язується відступити фактору своє право грошової вимоги до третьої особи (боржника) [10, ст.356].

Відповідно до пп. 4.1.2 п. 4.1 ст. 4 Закону України "Про оподаткування прибутку підприємств" від 28.12.94 р. №334/94-ВР (у редакції Закону України від 22.05.97 р. №283/97-ВР, зі змінами та доповненнями; далі – Закон України №334/94-ВР) валовий дохід включає доходи від здійснення банківських, страхових та інших операцій з надання фінансових послуг, торгівлі валютними цінностями, цінними паперами, борговими зобов'язаннями та вимогами [11].

Отже, доходи від здійснення торгівлі борговими зобов'язаннями та вимогами включаються до складу валового доходу платника податку.

Щодо валових витрат, то відповідно до п. 5.5 ст. 5 Закону України №334/94-ВР до складу валових витрат відносяться будь-які витрати, пов'язані з виплатою або нарахуванням процентів за борговими зобов'язаннями, які здійснюються у зв'язку з веденням господарської діяльності.

Оскільки різниця між вартістю боргу, право вимоги якого поступлено, та сумою, отриманою при проведенні такої уступки, не підпадає під визначення процентів згідно з п. 1.10 ст. 1 Закону №334/94-ВР, така сума не включається до складу валових витрат продавця товарів (робіт, послуг) при проведенні уступки і, відповідно, суми ПДВ за такими операціями не можуть бути включені до податкового кредиту [5].

Відзначимо особливості обліку факторингових операцій, виходячи з вищенаведених визначень. Для підприємства витрати по факторингу відносяться на собівартість продукції і зменшують податок на прибуток, як і відсотки за фінансовий кредит. Суми ПДВ за такими операціями не включаються до суми податкового кредиту, але це важливо для банку, який купує дебіторську заборгованість. За договором факторингу передається право грошової вимоги до третьої особи (боржника), і за це фактор передає або зобов'язується передати кошти в розпорядження другої сторони (клієнта) за плату. В різних визначеннях договору факторингу відзначається необхідність кредитування клієнта фактором (Господарський, Цивільний кодекси України) і немає такої умови в Законі України "Про податок на додану вартість". Якщо порівнювати з визначенням Ван Хорна [12, с. 412], то в Україні переважно використовується тільки один вид факторингу з умовою одночасного продажу дебіторської заборгованості й кредитування клієнта, тобто, в плату за факторинг будуть включатися комісійні й плата за кредит.

Фінансовим результатом використання факторингу стає скорочення потреби в інших формах фінансування.

Особливістю показників швидкої ліквідності й відносної фінансової стійкості підприємства є наявність установлених меж зміни їх значень. Тому, порівнюючи їх планові або фактичні значення, отримані розрахунковим шляхом, із прийнятими критеріями, можна здійснювати контроль і регулювання діяльності підприємства. Із цією метою побудовано уніфікований графік [8] відносної фінансової стійкості й швидкої ліквідності підприємства. Для контролю показників швидкої ліквідності й відносної фінансової стійкості підприємства на графік наносяться точки, координати яких розраховуються за даними балансу на окрему дату або прогнозного балансу. Залежно від їх розташування можна зробити висновки про відповідність або невідповідність показників швидкої ліквідності й відносної фінансової стійкості підприємства нормативним значенням для кожного з варіантів балансу. Даний спосіб графічного контролю включає вибір системи координат, побудову двох областей зміни відносної фінансової стійкості й двох областей зміни швидкої ліквідності.

Для побудови уніфікованого графіка використовується система координат, у якій вісь абсцис представляє питому вагу суми власного капіталу (ВК) і довгострокових зобов'язань (ДЗ) у підсумку балансу (Б), виражену у відсотках, а вісь ординат представляє питому вагу суми оборотних активів (НА), запасів і витрат (ЗІВ) до підсумку балансу, також виражену у відсотках.

¹Науково-дослідна робота є переможцем Всеукраїнського конкурсу студентських наукових робіт зі спеціальності "Фінанси" 2006 року

Використання як системи координат відносних показників дозволяє абстрагуватися від конкретних числових значень, що надає уніфікований характер аналізу й забезпечує сумісність досліджуваних показників, що мають відносну природу.

В основі побудови області фінансової стійкості на уніфікованому графіку використовуються нерівності:

$$BK + ДЗ - HA - ЗІВ > 0, \quad (1)$$

де BK – власний капітал;
ДЗ – довгострокові зобов'язання;
Б – підсумок балансу;
HA – необоротні активи;
ЗІВ – запаси і витрати.

$$BK + ДЗ > HA + ЗІВ, \quad (2)$$

які відображають такий об'єктивний фінансовий стан підприємства, коли власні кошти й довгострокова заборгованість перевищують необоротні активи, запаси й витрати.

Якщо члени нерівності (2) віднести до підсумку балансу, то нерівність буде мати наступний вигляд:

$$\frac{BK}{Б} + \frac{ДЗ}{Б} > \frac{HA}{Б} + \frac{ЗІВ}{Б}, \quad (3)$$

а гранична лінія 1 розділить область фінансової стійкості (С) і область фінансової нестійкості (А-В).

На уніфікованому графіку може бути нанесено декілька значень, що відображають фінансовий стан підприємства на різні дати. Це дозволить відобразити зміни у фінансовій стійкості за рахунок проведення різних виробничих, фінансових і організаційних заходів.

В основі побудови області швидкої ліквідності на уніфікованому графіку лежить визначення коефіцієнта швидкої ліквідності ($K_{шл}$) як відношення суми оборотних активів без запасів і витрат до суми короткострокових зобов'язань (КЗ), що повинне дорівнювати або бути більшим критичного значення ($Kp3$).

Критичне значення коефіцієнта швидкої ліквідності дорівнює або більше 0,8, тому що на підприємствах хлібопекарської промисловості, яка належить до галузей із високим рівнем можливості застосування факторингу, де велика питома вага запасів в оборотних активах. Отже:

$$K_{шл} = \frac{OA - ЗІВ}{K3} > Kp3, \quad (4)$$

де $K_{шл}$ – коефіцієнт швидкої ліквідності;
OA – оборотні активи;
K3 – короткострокові зобов'язання підприємства;
Kp3 – критичне значення показника.

$$K_{шл} = \frac{OA - ЗІВ}{K3} > 0,8. \quad (5)$$

Для побудови графіка розраховано питому вагу необоротних активів, запасів і витрат, власного капіталу й довгострокових зобов'язань у формулі (5):

оскільки:

$$OA - ЗІВ = Б - (HA + ЗІВ); \quad (6)$$

$$K3 = Б - (BK + ДЗ), \quad (7)$$

тоді, підставляючи формули (6) і (7) у умови (5), отримаємо:

$$K_{шл} = \frac{Б - (HA + ЗІВ)}{Б - (BK + ДЗ)} = 0,8 \quad (8)$$

або

$$\frac{HA + ЗІВ}{Б} = 0,8 \times \left(\frac{BK}{Б} + \frac{ДЗ}{Б} \right) + 0,2. \quad (9)$$

Графік швидкої ліквідності ділить усе поле на дві області: А – область, в якій коефіцієнт швидкої ліквідності менше 0,8 ($K_{шл} < 0,8$), і З – область швидкої ліквідності, де $K_{шл} > 0,8$.

Якщо підприємство орієнтується на інше критеріальне значення коефіцієнта швидкої ліквідності, то, користуючись порядком перетворень (5) — (9), можна побудувати графік для іншого значення $K_{шл}$.

Використовуючи загальні координатні осі $\left(\frac{BK + ДЗ}{Б} \right)$ й $\left(\frac{HA + ЗІВ}{Б} \right)$,

графік відносної фінансової стійкості і графік швидкої ліквідності об'єднуються в одному, зображеному на рис. 1, із граничними лініями 1 і 2.

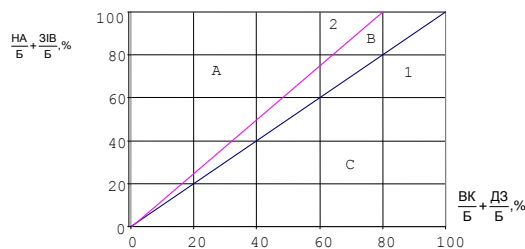


Рис. 1. Уніфікований графік відносної фінансової стійкості й швидкої ліквідності

На цьому уніфікованому графіку за даними квартальної й річної фінансової звітності можна показати точки, що відображають фактичну фінансову стійкість і швидку ліквідність підприємства на фіксовані дати.

Порівнюючи положення цих точок перетинання щодо граничних ліній можна графічно простежити динаміку зміни контрольованих показників залежно від застосування управлінських рішень і в такий спосіб визначити їхню ефективність і вплив на фінансовий стан підприємства. Якщо точка потрапляє в область А – підприємство має нестійкий фінансовий стан й недостатню швидку ліквідність, в область В – фінансову нестійкість і достатню ліквідність, в область С – підприємство досить стійке й забезпечене ліквідними активами [8].

Перевагою використання уніфікованого графіка є можливість графічного відображення показників фінансового стану підприємства при фінансовому плануванні і прогнозуванні. Крім наочності, цей метод дає можливість спрощувати розрахунки показників; відобразити декілька значень показників на різні дати та при різних ситуаціях, що плануються, в одній площості.

Рекомендується застосування графіка як допоміжного засобу при плануванні введення нових джерел фінансування активів, зокрема факторингу. З альтернативних варіантів вибирається той, що більш за все відповідає обраній стратегії фінансування оборотних активів за умов виконання вимог до ризикованості і рентабельності. Зміна рентабельності впливає на значення статей балансу, а зміна ризикованості контролюється показниками ліквідності і фінансової стійкості. Планування запровадження факторингу на підприємстві пов'язане з певними особливостями цієї фінансової послуги. Його використання впливає на значне збільшення грошових коштів і зменшення дебіторської заборгованості, при незначній зміні оборотних активів у цілому, тільки на суму плати за факторинг. Для визначення результатів застосування факторингу необхідний контроль за показником абсолютної ліквідності, який відображається на уніфікованому графіку при введенні додаткової осі абсцис $\left(\frac{OA - ЗІВ - Д_{еб3}}{Б} \right)$.

В основі побудови області абсолютної ліквідності на уніфікованому графіку лежить визначення коефіцієнта абсолютної ліквідності ($K_{ал}$) як відношення суми оборотних активів без запасів і витрат, і без дебіторської заборгованості ($Д_{еб3}$) до суми короткострокових зобов'язань (ДЗ), що повинне дорівнювати або бути більшим критичного значення ($Kp3$) [9].

$$K_{ал} = \frac{OA - ЗІВ - Д_{еб3}}{K3} \geq Kp3, \quad (10)$$

де $K_{ал}$ – коефіцієнт абсолютної ліквідності;
 $Д_{еб3}$ – дебіторська заборгованість.

Загальноприйняте критичне значення коефіцієнта абсолютної ліквідності рівний або більше 0,2, отже:

$$K_{ал} = \frac{OA - ЗІВ - Д_{еб3}}{K3} \geq 0,2. \quad (11)$$

Для побудови графіка розраховано питому вагу необоротних активів, запасів і витрат, власного капіталу й довгострокових зобов'язань у формулі (11):

$$OA - 3IB - Д_{ев3} = B - (HA + 3IB + Д_{ев3}); \quad (12)$$

$$K3 = B - (BK + ДЗ). \quad (13)$$

Підставляючи формули (12) і (13) у формулу (11), отримуємо:

$$K_{ал} = \frac{B - (HA + 3IB + Д_{ев3})}{B - (BK + ДЗ)} = 0,2 \quad (14)$$

або

$$\frac{HA + 3IB + Д_{ев3}}{B} = 0,2 \times \left(\frac{BK}{B} + \frac{ДЗ}{B} \right) + 0,8. \quad (15)$$

Графік абсолютної ліквідності зображений на рис. 2 (лінія 3). Він ділить усе поле на дві області: (Г) – область, у якій коефіцієнт абсолютної ліквідності менше 0,2 ($K_{ал} < 0,2$), і (Д) – область швидкої ліквідності, де $K_{ал} > 0,2$.

Для наочності графік абсолютної ліквідності побудовано на уніфікованому графіку. Для цього введено в координатну площину додаткову вісь абсцис, на якій відкладено значення координат точок абсолютної ліквідності. Уніфікований графік відносної фінансової стійкості, швидкої ліквідності й абсолютної ліквідності зображено на рис. 2. Область (Д) на цьому графіку включає у себе області (А – В – С), а область (А) включає область (Г).

Побудова уніфікованих графіків можлива не тільки для показників відносної платоспроможності і швидкої ліквідності, але і для інших показників фінансового стану підприємства.

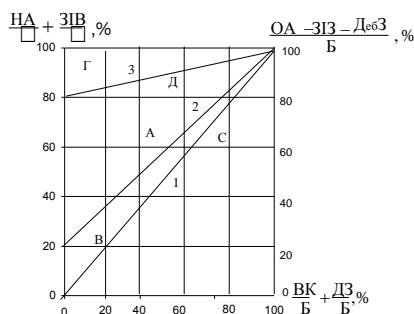


Рис. 2. Уніфікований графік з областями зміни абсолютної ліквідності

Цей метод графічного контролю може застосовуватися для багатьох коефіцієнтів, розрахунок яких відбувається за даними балансу, тобто низки показників ділової активності, фінансової стійкості і ліквідності, таких, як: коефіцієнт маневреності власного капіталу, частка власних обігових коштів у покритті запасів, індекс постійного активу та ін.

Для прогнозування результатів впровадження факторингу на підприємстві проаналізовано зміни коефіцієнтів абсолютної ліквідності, швидкої ліквідності й відносної фінансової стійкості підприємства, рентабельності продажів і власного капіталу при різних варіантах плати за факторинг.

Для визначення потреби підприємства у факторингу розрахунки виконано за аналітичною довідкою по рахунку 6201 "Розрахунки за власну продукцію". Середній залишок дебіторської заборгованості склав 5000 тис. грн. Обороти підприємства за липень і серпень (місяці року найбільш корисні для застосування факторингу) становили приблизно 30 000 тис. грн. Відповідно сума одноденного обороту з реалізації продукції становила 1000 тис. грн. Середній період інкасації дебіторської заборгованості розраховується за формулою [13, с. 178]:

$$П_{дз} = \frac{ДЗ}{O_0}, \quad (16)$$

де $П_{дз}$ – середній період інкасації дебіторської заборгованості (5 днів);
 $ДЗ$ – середній залишок дебіторської заборгованості підприємства;
 O_0 – сума одноденного обороту з реалізації продукції.

Вартість однієї операції факторингу включає в себе комісійні у відсотках до розміру проданої дебіторської заборгованості ($Д_{ев3}$) та відсоток за користування виданою банком на 5 днів позичкою. Річна вартість факторингу визначається як добуток вартості однієї операції факторингу на кількість таких операцій у рік. Відсотки за позичку при факторингу приблизно дорівнюють відсоткам за короткостроковий кредит [14, с. 362 – 363]. Комісійні взяті менші за середні їх показники, але це обумовлено невеликим періодом обігу дебіторської заборгованості, коли середній строк сплати за рахунками складає місяць, обіг дебіторської заборгованості ВАТ "Карлівський хлібокомбінат" тільки п'ять днів, тобто шість разів на місяць.

Плата за факторинг відноситься на валові витрати. Спрогнозовано зміни в балансі й звіті про фінансові результати за умови, що ВАТ "Карлівський хлібокомбінат" на суму 5000 тис. грн. візьме додатковий кредит під 15% річних або укладе договір факторингу.

Прогнозування базується на об'єктивних і суб'єктивних змінах у фінансовій звітності підприємства. Об'єктивні зміни мають чітко визначені причини, суб'єктивні можуть варіюватися в залежності від рішень фінансового менеджера. До об'єктивних належить збільшення собівартості продукції на розмір плати за факторинг або процентів за кредит у звіті про фінансові результати [5]; зменшення дебіторської заборгованості у балансі на суму тієї, що продається за факторингом [15]; зменшення грошових коштів у балансі на розмір плати за факторинг або відсотків за кредит і їх збільшення на суму дебіторської заборгованості, що продається за договором факторингу; зміна капіталу за рахунок нерозподіленого прибутку на різницю між чистим прибутком на кінець року і прогнозованим чистим прибутком.

Суб'єктивні зміни обумовлені прогнозом використання коштів, отриманих за факторинг, для збільшення виробництва продукції, до яких належать збільшення виторгу від реалізації із збереженням рентабельності продукції на рівні 2004 року; збільшення запасів і витрат на розмір плати за факторинг та зміна їх на величину зміни нерозподіленого прибутку.

При прогнозуванні застосування факторингу з різними умовами відбувалося збільшення чистого прибутку порівняно з даними на кінець періоду. Використання цих коштів відбувається за рішенням фінансового менеджера, тому можна побудувати декілька прогнозних балансів і звітів про фінансові результати, змінюючи суб'єктивну частину прогнозу. На величину зміни чистого прибутку впливають і розмір процентів за позичку, і комісійні за факторинг. Для цього проаналізовано зміни коефіцієнтів абсолютної ліквідності, швидкої ліквідності й відносної фінансової стійкості підприємства методом уніфікованого графіка, розраховано показники рентабельності продажів і власного капіталу при різних платі за факторинг. На рис. 3 представлено уніфікований графік із прогнозними значеннями коефіцієнтів ліквідності й стабільності і побудовано точки, які характеризують фінансову стійкість й швидку ліквідність одночасно, і точки, що характеризують абсолютну ліквідність (рис. 4) фрагменту уніфікованого графіка. Як видно, застосування факторингу значно не впливає на значення показників, вони залишаються близькими один до одного.

Для точок, що характеризують швидку ліквідність і фінансову стійкість, області визначення результату є (А), (В), (С). У область фінансової стійкості не попадає ні одна із точок. Це може бути викликане галузевими особливостями ВАТ "Карлівський хлібокомбінат".

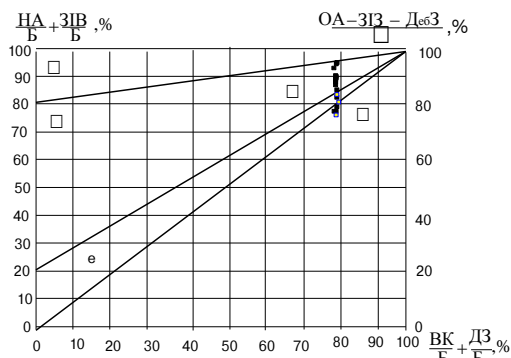


Рис. 3. Точки абсолютної і швидкої ліквідності та фінансової стійкості за даними прогнозного балансу ВАТ "Карлівський хлібокомбінат" на уніфікованому графіку

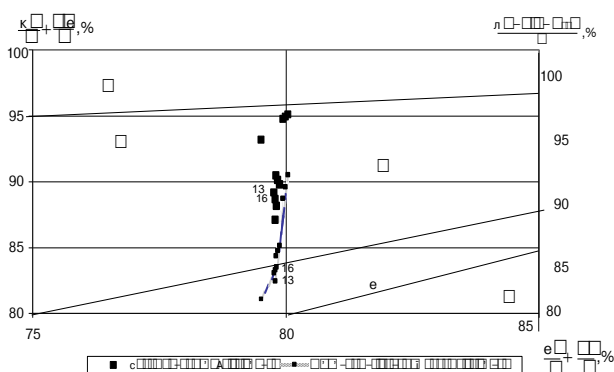


Рис. 4. Фрагмент розподілу точки абсолютної і швидкої ліквідності та фінансової стійкості за даними прогнозного балансу ВАТ "Карлівський хлібокомбінат" на уніфікованому графіку

На підприємствах хлібопекарної галузі наявна велика частка запасів. Також негативне значення показника фінансової стійкості пов'язано з тим, що для фінансування оборотних активів підприємство використовує агресивну модель фінансування, хоча і близьку до помірної.

У області достатньої швидкої ліквідності – (В – С), знаходяться п'ять точок, побудованих за даними на кінець попереднього року, при використанні додаткового кредиту та при факторингу з найбільш маленькими комісійними – 0,2% й при будь-якому розмірі фінансування.

Області визначення абсолютної ліквідності – (Г) і (Д), яка включає в себе області (В), (С) і частково (А). Точки, побудовані за даними фінансової звітності, знаходяться в області (Д), тобто при будь-яких варіантах використання факторингу підприємство має достатньо ліквідних активів.

Необхідно вибрати із варіантів факторингу найбільш прийнятний для підприємства. Для цього порівняно показники рентабельності у різних випадках.

За уніфікованим графіком визначено, що ті варіанти факторингу, при яких показники фінансової стійкості і швидкої ліквідності не відповідають нормативам, найбільш рентабельні для підприємства. Крім того, під час використання факторингу рентабельність підвищується, тобто для підприємства буде вигідним використовувати позиковий капітал.

Отже, за критерієм рентабельності для підприємства буде найбільш прийнятним використовувати варіант факторингу "16" при комісійних 0,2%, фінансуванні 100% дебіторської заборгованості, що продається, і 15% за позику. Але фінансування 100% заборгованості можливе лише при отриманні факторингового фінансування на умовах "з регресом". Тому можна виділити ще один варіант факторингу "13" (див. рис. 4), тобто при комісійних 0,2%, фінансуванні 90% дебіторської заборгованості, що продається, і процента за позику при факторингу в 15%. При інших варіантах використання факторингового фінансування, а значить, при інших принципах прогнозування фінансової звітності, можливі інші результати аналізу та інший варіант факторингу буде більш вигідним для ВАТ "Карлівський хлібокомбінат".

Факторинг є альтернативою банківському кредитуванню для підприємств, період інкасації дебіторської заборгованості яких складає до 180 днів. Завдяки факторингу клієнт може постійно підтримувати всю номенклатуру товарних асортиментів у кількості, достатній для задоволення попиту покупців. Можливість отримувати кошти відразу після відвантаження товару дозволяє підприємству пропонувати контрагентам більш пільгові умови покупки. Факторинг також зменшує потребу в короткостроковому кредиті для поповнення обігових коштів. Це важливо, якщо підприємство підвищує темпи зростання обсягів виробництва і продажів.

Уніфікований графік фінансової стійкості та швидкої ліквідності може бути використаний при оцінюванні результатів використання альтернативних джерел фінансування оборотних активів, моделювання фінансового стану підприємства при прийнятті важливих рішень, змін у структурі оборотних чи необоротних активів і структурі капіталу.

При використанні факторингу змінюється обсяг грошових коштів, зменшується дебіторська заборгованість, що впливає на показник абсолютної ліквідності. З метою використання графіка для прогнозу результатів впровадження факторингу на підприємстві, графік був доповнений областями зміни для показника абсолютної ліквідності, для чого була введена додаткова вісь абсцис.

Оцінка можливості застосування на підприємстві факторингу здійснювалася при використанні методів прогнозування звіту про фінансові результати; оцінки за графіком при альтернативних джерелах фінансування оборотних активів, значень показників ліквідності і фінансової стійкості для факторингу з різною ставкою; вибір тих варіантів, при яких значення показників, що аналізуються, відповідають нормативним. Остаточний вибір джерела фінансування виконується із урахуванням стратегії фінансування оборотних активів і ставлення керівництва до ризику та розрахунку показників рентабельності продаж і власного капіталу.

Перспектива подальших розвідок полягає в можливості оцінки результативності впровадження різних варіантів факторингу, а також інтегрованих фінансових послуг.

Література: 1. Річний звіт Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг за 2004 рік // <http://www.dfp.gov.ua>
 2. Бабичев С. Фактор факторинга // Управление компанией. – 2005. – №9. – 2005. – С. 15 – 16. 3. Боровой С. Факторинг как современное решение финансовых проблем // Финансовая консультация. – 2002. – №10. – С. 4 – 7. 4. Томилиן Ф. Факторинг в качестве оптимизации расчетов // Налоговое планирование. – 2004. – №3. – С. 19 – 25. 5. Уманцев Г. Уступка прав требования: учет у нового кредитора // Бухгалтерия. – 2003. – №35. – С. 57 – 60. 6. Шевченко С. На Україну чекає факторинговий бум? // Галицькі контракти. – 2003. – №30. – С. 16 – 17. 7. Вишнева О. В. Взаимосвязь финансовых показателей // Финансовый менеджмент. – 2004. – №6. – С. 43 – 52. 8. Вишнева О. В. Контроль финансовой устойчивости и текущей ликвидности предприятия по унифицированному графику // Финансовый менеджмент. – 2004. – №3. – С. 3 – 11. 9. Закон України "Про податок на додану вартість" від 3 квітня 1997 року №168/97-ВР (зі змінами внесеними відповідно до Законів України, останній №1965-І від 01.07.2004) // www.rada.gov.ua. 10. Цивільний кодекс України // Вісник Верховної Ради (ВВР). – 2003. – №40 – 44 (зі змінами, внесеними відповідно до Законів України, останній №2146-ІV від 03.11.2004). 11. Правила застосування Закону України "Про оподаткування прибутку підприємств", затверджені Постановою Верховної Ради України від 27 червня 1995 року №247/95-вр // Інфодиск "Законодавство України", 2005. 12. Ван Хорн Джеймс К. Основы финансового менеджмента // Ван Хорн Джеймс К., Вахович мл. Джон М // Пер. с англ. – М.: Изд. дом "Вильямс", 2001 – 992 с. 13. Басовский Л. Е. Финансовый менеджмент: Учебник – М.: МГИМО, 2002. – 340 с. 14. Бланк И. А. Управление активами. – К.: Ника-Центр, 2000 – 720 с. 15. Роганова О. Тринадцатый стандарт под микроскопом: особенности признания финансовых инструментов // Бухгалтерия. – 2005. – №8. – С. 40 – 46.

Стаття надійшла до редакції
14.02.2007 р.

УДК 658.015

**Гончарова С. Ю.
Затейщиков О. О.**

УДОСКОНАЛЕННЯ ЗБАЛАНСОВАНОЇ СИСТЕМИ ПОКАЗНИКІВ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

In the article the analysis of existing concepts of an enterprise activity effectiveness estimation is conducted, a contribution of existing approaches to the Balanced Scorecard formation and use is examined. The author's opinion on the given problem is formulated. In addition, the Balanced Scorecard indices are developed and adapted for domestic enterprises.

У сучасних умовах складовою успішності будь-якого підприємства є здійснення постійного аналізу зовнішнього та внутрішнього середовища з метою попередження виникнення несподіваних негативних ситуацій та своєчасну реакцію на них. На даний момент не існує адекватного методу аналізу потенціалу підприємства, наявні методи є недостатньо наочними, простими в застосуванні, такими, що враховують усі необхідні складові. Тому, в процесі прийняття управлінських рішень стосовно формування та впровадження стратегії підприємства, перед менеджером стоїть важке завдання щодо вибору найбільш доречного за існуючих умов методу.

Традиційна фінансово-орієнтована концепція оцінки результатів діяльності підприємства, заснована на показниках фінансової звітності, в останнє десятиріччя посилено критикується, що викликано цілим рядом причин. Можна виділити наступні негативні сторони моделей даної концепції: відсутність нефінансових показників, наявність слабого взаємозв'язку із стратегічним плануванням, посилена орієнтація на результати минулих періодів, короткостроковість, спрямованість тільки на власників і менеджмент.

У зв'язку з цим за останні часи все більшої популярності при оцінюванні результатів діяльності підприємства набуває використання збалансованої системи показників (ЗСП), яка становить синтез традиційних фінансових параметрів та комплексну систему оцінки перспектив. Поява даної системи була обумовлена зростанням ролі нематеріальних активів, таких, як інтелектуальний потенціал, імідж, НДДКР. Відсутність методів оцінки нематеріальних активів, неможливість їх відображення в балансі – одна з головних причин початку пошуку нових засобів діагностики. Діяльність щодо розробки даної системи велась упродовж 70 – 90 р. В 1990 р. Р. С. Каплан і Д. П. Нортона, дослідивши результати діяльності 12 крупних компаній, які розширили свої діагностичні системи за рахунок показників нефінансового характеру та іншої інформаційної бази, розробили і впровадили ЗСП, яка враховує такі елементи: фінансова складова, клієнтська складова, складова внутрішніх бізнес-процесів та складова навчання та розвитку. Основна ідея цієї системи полягає в тому, щоб привести у стратегічну відповідність усі ресурси і сфокусувати їх на отримання прибутку [1].

Однак основним недоліком даної системи слід вважати оцінку показників у рамках лише економічного розвитку, адже основною метою вважається покращення показників ефективності діяльності підприємства. З іншого боку, підприємство, як соціально-економічний інститут, що постійно контактує з зовнішнім середовищем, а також використовує людський капітал, потребує врахування соціальної складової. Тому вважається за доцільне соціальний розвиток підприємства розглядати разом з економічним, використовуючи збалансовану систему показників.

Метою даної роботи є розвиток збалансованої системи показників.

Досягненню поставленої мети сприятиме вирішення наступних завдань: аналіз існуючих концепцій оцінки результативності діяльності, вивчення сутності та існуючих підходів до формування й використання збалансованої системи показників, запропонування

власного бачення, що полягає в переорієнтації даного методу від економічного до соціально-економічного спрямування.

Початок ХХІ ст. можна охарактеризувати розвитком моделей багатобічної концепції вимірювання досягнень у бізнесі. В табл. 1 представлено більшість варіантів нових моделей, які вже знайшли застосування в крупному бізнесі [1].

Таблиця 1

Характеристика концепцій оцінки результативності діяльності підприємства

№ з/п	Назва концепції	Характеристика
1	2	3
1	Комплексний аналіз даних	Оцінка результативності здійснюється на основі вимірювання відносної ефективності підрозділів підприємств за допомогою лінійного програмування, порівняння вхідних і вихідних чинників у кожному окремо взятому підрозділі підприємства. Застосування концепції допоможе вибрати кращих представників не тільки в області виробництва, але також, наприклад, при проведенні маркетингових досліджень. Але при великій кількості вхідних і вихідних даних розрахунок трудомісткий і вимагає місткої порівняльної бази.
2	Вимірювання досягнень підприємств сервісу	Характеризує тип підприємства у сфері сервісу і послуг, виходячи з числа детермінант, що визначають результати діяльності підприємства в різних сферах. За допомогою детермінант оцінюються результати діяльності підприємства, виходячи з яких підприємство можна віднести до певної групи. До слабких сторін даної концепції слід віднести слабкий взаємозв'язок зі стратегією, складність проведення періодичної оцінки (багато параметрів)
3	Збалансована система показників	Характеризується поєднанням воедино різних сфер діяльності підприємства, перш за все це перспективи клієнтських відносин; внутрішні перспективи бізнесу; інноваційні перспективи; фінансові перспективи. Її використання дозволяє підприємству швидше вирішувати стратегічні задачі. Концепція ЗСП була апробована багатьма зарубіжними підприємствами, в тому числі російськими (ВАТ "Северсталь"). Проблеми, пов'язані з даною концепцією, — це неясність зі встановленням рівнів відповідальності, перспектив бізнесу, часу показників
4	Бортове табло	Для кожного підрозділу/підприємства виставляється генеральна мета, яка у свою чергу розкладається на цілі підлеглих підрозділів. Керівнику надається коротка інформація про кожний підрозділ або підприємство. Викликають критику наступні сторони концепції: жорстка прив'язка до організаційної структури підприємства; відсутність здатності швидко змінювати мету через те, що вона прив'язана до одного строго вибраного стратегічного напрямку
5	Система поліпшення і вимірювання продуктивності	Система побудована на основі: об'єднання мети, оцінки дій з досягнення мети, об'єднання і впровадження інформації минулих періодів. Найважливішою відмінністю від інших концепцій є розділення організаційної структури і працівників підприємства так, щоб оцінювалися не тільки досягнення організованої одиниці (підрозділи, групи), але і працівників даної одиниці. Негативною стороною даної концепції є те, що менеджери іноді не здатні приділяти увагу оцінці діяльності кожного працівника з досягнення мети. Адже це просто неможливо зробити через труднощі, пов'язані з характеристикою критеріїв оцінки
6	Модель вимірювання досягнень	В основі цієї моделі лежить вибір правильних показників для підтримки управління і процесу постійного поліпшення діяльності підрозділу. Побудова моделі (або вибір правильних показників) складається з 8 кроків: категорія вимірювання (вироблення основних напрямів діяльності); напрям вимірювання (визначення мети в кожному напрямі); показники вимірювання (для кожної мети установка одного або більше індикаторів, які найбільш точно відповідатимуть стратегії досягнення мети); елементи структури (аналіз кожного індикатора і вивчення чинників, що впливають на нього); параметри (постановка постійного процесу аналізу індикаторів та оцінки діяльності підрозділу); значення вимірювання (установка планованого значення індикатора); показники індикатора (визначення для кожного індикатора своїх показників); перевірка показників (перевірка можливості показників визначати значення індикатора). В моделі повинні дотримуватися наступні умови: генеральна мета передається у всеорганізаційні одиниці підприємства; інформація надається на даний момент часу і за кожною організаційною одиницею; як фінансові, так і нефінансові показники знаходять віддзеркалення в моделі; показники діяльності спрямовані на внутрішніх клієнтів

Закінчення табл. 1

1	2	3
7	Квантове вимірювання досягнень	Характеризується тим, що показники повинні одночасно надавати інформацію про організаційну структуру, процеси, працівників на основі якості, витрат і часу. За показники продуктивності підприємства використовуються: якість товару або послуги; час, який відображає якість процесу; витрати, що показують ступінь економічної якості. Процеси аналізуються на трьох рівнях: організації; процесів; працівника/процесу
8	"Ділове вікно управління"	Концепція містить наступні відмінності: охоплює стратегічне планування від просування на ринку до зміни структури власного капіталу, яке повинно забезпечити постійне зростання підприємства; об'єднує мету зовнішнього та внутрішнього оточення підприємства; розглядає наслідки позитивних і негативних оперативних рішень, що спричиняють за собою певні фінансові результати
9	J. I. Case ("ДжАй-Кейс")	Об'єднує фінансові і нефінансові показники. Основною метою є досягнення статусу виробника світового класу. Як категорії показників підприємства — виробника світового класу — були вибрані сфери: якість; сервіс; час виробничого процесу; гнучкість; витрати
10	Концепція внутрішнього ринку "Хьюлетт-Паккард"	Заснована на оцінці діяльності за допомогою 6 етапів: 1. Опис процесів між підрозділами підприємства. 2. Створення параметрів вимірювання процесу. Головне, щоб процес вимірювався не тільки з витратної точки зору, а також за рівнем якості і продуктивності. 3. Виходячи з оцінки, розробити напрямки подальшого розвитку підрозділу і підприємства. 4. Обговорення з "клієнтом" (підрозділ — одержувач послуг усередині компанії) витрат і якості послуги, що надається. Разом з цим встановлюються внутрішні стандарти підприємства. 5. Фіксуються стандарти якості й критерії їх вимірювання. Також розробляються стандартні анкети, за якими потім "клієнт" оцінює "постачальника". 6. Проведення постійної оцінки і поліпшення процесів, що протікають в організації. Усередині компанії клієнти розділені на наступні групи: керівник підрозділу; контролер; оперативний менеджер; керівник центру формування витрат; топ-менеджер. Щомісячно також складається звіт з якості, в якому оцінюються 5 областей: процес планування, орієнтація на клієнта, поліпшення процесів, управління процесом, участь працівників

Аналізуючи вищенаведені концепції, слід зазначити, що більшість з них не відповідає таким важливим критеріям, як: взаємозв'язок бачення та стратегії в стратегічному управлінні; наявність мети, спрямованої на зовнішнє і внутрішнє оточення підприємства; врахування всіх сфер діяльності підприємства; опис систем показників, що використовуються; моделювання вимірювання показників — встановлення циклів, дат оцінки і аналізу; передбачення в концепції мотиваційної сторони; поєднання з концепцією інформаційного звіту; застосування різних інструментів і методик тощо.

До концепцій, які найбільш повно відповідають вищенаведеним критеріям, можна віднести лише ЗСП, квантове вимірювання досягнень та "Хьюлетт-Паккард".

Збалансовані системи показників також не задовольняють усім критеріям, однак, з точки зору чіткого опису та етапів впровадження, вона випереджає інші концепції, адже її застосування не потребує індивідуальної розробки під окрему організацію, організаційну структуру, галузь на відміну від інших концепцій оцінки результативності діяльності.

Вивчаючи сутність кожної з складових ЗСП, можна дійти висновку, що: метою фінансової складової є фінансова стабільність підприємства; метою складової навчання та розвитку є підвищення вмінь і навичок персоналу, доступ до інформації та участь у діяльності підприємства всіх членів колективу; метою внутрішніх бізнес-процесів є досягнення та підтримка високої якості продукції, розповсюдження знань і досягнення поставлених цілей; метою клієнтської складової є підтримка задоволеності клієнтів.

Слід зазначити, що в існуючій системі задоволення потреб споживачів та фінансова стабільність підприємства є найголовнішими цілями, решта цілей спрямована на їх забезпечення (якість продукції, розвиток персоналу).

Таким чином, ЗСП має односторонню спрямованість на економічний розвиток підприємства. В даній системі не враховано такі важливі цілі соціального розвитку підприємства як рівень та якість життя працівників, їх сімей, поза увагою також залишилась мотивація до праці, що є основною рушійною силою в досягненні ефективних показників діяльності підприємства. Концентрація уваги на формування та збереження знань на підприємстві також є замалою, адже вона проявляється лише у формуванні вмінь і навичок персоналу, незважаючи на виявлення в працівників інноваційного та стратегічного мислення. У зв'язку з цим автором пропонується до існуючих складових збалансованої системи показників додати складову соціального розвитку підприємства.

Для чіткого розуміння необхідності введення до збалансованої системи показників складової соціального розвитку підприємства доцільним є визначення взаємозв'язків між нею та іншими складовими:

1. *Клієнтська складова.* Взаємозв'язок проявляється через соціальну відповідальність, адже задоволення потреб суспільства є однією з складових соціального розвитку підприємства. Серед таких елементів суспільства, як акціонери, кредиторів, постачальники, місцева громада, конкуренти, найважливішими є споживачі продукції або послуг, що надає окреме підприємство. І головною метою як соціального розвитку підприємства, так і ЗСП є задоволення потреб споживачів. З точки зору ЗСП від задоволеності потреб споживачів залежить розмір прибутку підприємства. Головним же для соціального розвитку підприємства є не тільки отримання високого прибутку для розвитку своєї діяльності, але й задоволення потреб споживача та суспільства в цілому за рахунок виготовлення якісних, екологічно чистих товарів.

2. *Складова внутрішніх бізнес-процесів.* Поєднання інтелектуального потенціалу працівників та їх мотивації до праці для досягнення цілей підприємства. Так, важливим є створення умов для вироблення якісного продукту за допомогою забезпечення наявності всіх необхідних ресурсів, до яких належать: технічні, технологічні, маркетингові, загально виробничі, фінансові, трудові тощо. Але навіть за наявності всіх ресурсів, без відповідних знань як ними керувати та створити якісний, інноваційний продукт або послугу неможливо досягти позитивних результатів. Отже, необхідно формувати та підтримувати на підприємстві інтелектуальний потенціал персоналу. Також для досягнення високої продуктивності праці необхідно мати мотивований персонал, що багато в чому залежить від розвинутої соціальної інфраструктури та системи соціального захисту. Таким чином, соціальний розвиток підприємства має тісний зв'язок зі складовою внутрішніх бізнес-процесів, який проявляється в ефективному використанні всіх ресурсів підприємства за допомогою наявності необхідних знань і мотивованого персоналу.

3. *Складова навчання та розвитку.* Дана складова в рамках ЗСП є недостатньо розкритою. Набагато ширшим, ніж навчання та розвиток, є поняття інтелектуального потенціалу персоналу, до складу якого можна віднести не тільки підвищення кваліфікації, професійну підготовку та перепідготовку персоналу, а й вирішення творчих завдань, рівень зацікавленості працівника до ефективної діяльності (мотивація), стан фізичного та духовного здоров'я. Тому пропонується дану складову розглядати в рамках соціального розвитку підприємства.

4. *Фінансова складова.* На фінансову стійкість впливають усі, як внутрішні, так і зовнішні складові. Що стосується соціального розвитку, то вплив цієї складової дуже значущий і полягає в тому, що лише кваліфікований, компетентний і мотивований персонал, може створити конкурентоспроможну, інноваційну продукцію, яка буде мати великий попит, а значить, і великий прибуток.

Аналіз літературних джерел, присвячених концепції ЗСП [2 – 5], свідчить про те, що більшість вчених, авторів даних робіт приділяють увагу теоретичним аспектам проблеми та наводять приклади застосування ЗСП на найбільш успішних зарубіжних підприємствах. Лише в роботі Рамперсада К. Хьюберта представлено приклади можливих показників результативності для кожної складової ЗСП. Але, враховуючи специфіку діяльності кожного

окремого підприємства, а також те, що ця система буде апробована не на зарубіжних успішних фірмах, а на вітчизняних машинобудівних підприємствах, вважається за необхідне вносити корективи у склад і кількість показників. Тому на основі вивчення як зарубіжної літератури [2 – 5], так і літератури вітчизняних авторів з різних областей економіки [6; 7] авторами було сформовано власне бачення на перелік показників, що входять до складових ЗСП. Також для доповнення економічної спрямованості ЗСП авторами пропонується складову знань та навчання замінити на складову розвитку інтелектуального потенціалу персоналу. До складу цієї складової увійдуть не лише показники, які відображають рівень знань і вмінь персоналу, але й показники, які сприяють підтримці цього рівня. До таких показників, перш за все, слід віднести: ступінь розвитку соціальної інфраструктури, соціальної захищеності працівників, а також показники, що відображають рівень організаційної культури підприємства. Лише за умови розгляду цих показників у комплексі можна досягти ефективного розвитку інтелектуального потенціалу персоналу. В табл. 2 наведено показники складових збалансованої системи.

Таблиця 2

Показники складових збалансованої системи

Складові ЗСП	Показники результативності складових ЗСП
Фінансова	Чистий прибуток (збиток), тис. грн.
	Рентабельність, %
	Дохід від операційної діяльності, тис. грн.
	Рівень інвестицій, %
	Витрати на виробництво в діючих цінах, тис. грн. Виручка від реалізації без ПДВ – усього, тис. грн.
Клієнтська	Частка ринку, %
	Частка потенційних споживачів, %
	Кількість рекламаций, од.
	Частка витрат на роботу з клієнтами в загальному обсязі витрат підприємства, %
	Рівень стратегії маркетингу, балів (на основі експертної оцінки)
	Гнучкість цінової політики, балів (на основі експертної оцінки)
	Рівень задоволеності потреб споживачів, % Рівень сервісу і післяпродажного обслуговування, балів (на основі експертної оцінки)
Внутрішні бізнес-процеси	Обсяг промислової продукції в порівняльних цінах, тис. грн.
	Середня чисельність, осіб
	Продуктивність праці, тис. грн./особу
	Фонд оплати праці, тис. грн.
	Середня заробітна плата працівників, грн.
	Витрати на одну гривню продукції, грн. / грн.
	Фондоозброєність робітників, грн./осіб
	Питома вага витрат на НДДКР, %
	Рівень застосовуваних технологій, балів (на основі експертної оцінки)
	Частка витрат на технологічні інновації у загальному обсязі витрат підприємства, %
Розвитку інтелектуального потенціалу	Частка кваліфікованих працівників, %
	Частка витрат на навчання персоналу в сукупних витратах підприємства, %
	Відсоток працівників, які потребують додаткового навчання, %
	Середньомісячна заробітна плата працівників, грн.
	Частка додаткової заробітної плати, %
	Частка працюючих з мінімальною заробітною платою, %
	Забезпеченість працівників житлом і споживчими товарами, %
	Рівень організаційної культури, балів Витрати на оздоровлення та відпочинок у сукупних витратах підприємства, тис. грн.

Звичайно, кількість і склад показників за різними методиками аналізу результатів діяльності підприємства відрізняється, тому для кожного окремого підприємства він повинен коригуватися.

Таким чином, включення розвитку інтелектуального потенціалу персоналу як базового показника дозволяє перетворити ЗСП із набору корисних, але роз'єднаних та економічно спрямованих показників у систему з вираженим соціальним орієнтиром.

Наукова новизна даної статті полягає в удосконаленні ЗСП шляхом введення складової розвитку інтелектуального потенціалу персоналу, яка дозволяє окрім економічного спрямування даної концепції, врахувати також соціальний аспект.

Практична значимість роботи полягає в розробці показників ЗСП, адаптованих для вітчизняних підприємств.

Література: 1. Попов Д. Эволюция показателей стратегии развития предприятия // Управление компанией. – 2003. – №2. – С. 35 – 46. 2. Каплан Роберт С. Организация, ориентированная на стратегию. Как в новой бизнес-среде преуспевает организация, применяющие сбалансированную систему показателей / Каплан Роберт С., Нортон Дейвид П.; [Пер. с англ. – М.: ЗАО "Олимп-Бизнес", 2004. – 416 с. 3. Каплан Роберт С. Стратегические карты. Трансформация нематериальных активов в материальные результаты / Каплан Роберт С., Нортон Дейвид П.; [Пер. с англ. – М.: ЗАО "Олимп-бизнес", 2005. – 512 с. 4. Нивен Пол Р. Сбалансированная система показателей для государственных и неприбыльных организаций / Пер. с англ.; [Под ред. О. Б. Максимовой. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005. – 336 с. 5. Хорват П. Сбалансированная система показателей как средство управления предприятием // Управление предприятием. – 2000. – №4. – С. 47 – 53. 6. Гавва В. Н. Потенциал предприятия: формирования та оцінювання: Навчальний посібник / В. Н. Гавва, Е. А. Божко. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 224 с. 7. Немцов В. Д. Стратегічний менеджмент: Навч. посібник. / В. Д. Немцов, Л. Е. Довгань. – К.: ТОВ "УВПК "ЕксОб", 2002. – 560 с. 8. Рамперсад К. Хюберт. Универсальная система показателей деятельности: Как достигать результатов, сохраняя целостность / Пер. с англ. – 2-е изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 352 с.

Стаття надійшла до редакції
29.01.07 р.

УДК 303.42

Кавун С. В.

ОЦІНКА ЗБИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ ВНАСЛІДОК МЕРЕЖНИХ АТАК НА ЇЇ РЕСУРСИ

In the article consequences of network attacks on the organization resources are considered. The formalized technique of the rendered damage estimation of the organization is offered to use in the security policy.

Відповідальність за інформаційну безпеку (ІБ) організації несе її керівник, що делегує цю відповідальність одному з менеджерів. Звичайно ці функції виконує директор по ІБ (CISO) або директор з безпеки (CSO), іноді директор інформаційної служби (CIO).

Припустимо, що виникла необхідність у розробці та використанні політики ІБ [1] в організації. Тому необхідно врахувати наступні рекомендації:

- 1) витрати на забезпечення ІБ не повинні перевищувати вартості об'єкта, що захищається, або величину збитку, що може бути нанесений внаслідок атаки на об'єкт, що захищається;
- 2) необхідно визначити розмір такого збитку.

На підставі роботи [2] пропонується модифікована методика оцінки нанесеного збитку, що деталізована до реальних показників. При цьому використовуються наступні положення:

1. Законодавчо встановлений 40-годинний робочий тиждень в Україні (ст. 50, Кодекс законів про працю України); на місяць – 24 робочих дні, або 192 години; у рік – 46 ± 1 робочий тиждень, або 1840 ± 40 годин (ст. 75, Кодекс законів про працю України).

2. Атаки (зовнішні або внутрішні) ведуться в основному на один або кілька вузлів у комп'ютерній мережі (КМ), але однаково в підсумку страждають кінцеві вузли КМ.

3. Час, який затрачується на відновлення сервера в 3 рази більше відповідного часу, що відводиться на відновлення робочої станції (РС).

4. Час, що затрачується для роботи з вузлом, в якості якого виступає мережне устаткування, дорівнює 0, оскільки для останнього виконується звичайна заміна. А ремонт і відновлення виконуються після проведення всіх відбудовних робіт із РС і серверами (основне завдання – приведення КМ у працездатний стан за мінімальний час).

Нехай маємо наступні вихідні дані:

1. Кількість РС, які піддаються атаці, – **N**.

2. Кількість серверів, які піддаються атаці, – **S**.

3. Час бездіяльності *i*-го вузла (сервера або РС) внаслідок атаки, t_i^B (годин); у складові цього часу входять: тривалість впливу атакуючого на КМ (більшість сучасних атак мають тривалість до декількох хвилин), тривалість простою вузла в результаті наслідків атаки до настання можливості проведення реабілітаційних дій.

4. Час відновлення *i*-го вузла (сервера або РС) після атаки, t_i^{PB} (годин), залежить від багатьох факторів і може включати наступні дії: переустановка операційної системи (ОС), наприклад, з "нуля", з образу, "поверх", установка й налаштування драйверів системи (відсутній, якщо переустановка виконується з образу), налаштування ОС (відсутній, якщо переустановка виконується з образу), установка необхідного ПО (відсутній, якщо переустановка виконується з образу).

5. Час, що затрачується на відновлення загубленої інформації на *i*-му вузлі (сервері або РС), t_i^{BI} (годин); якщо відновлення інформації в принципі не можливо, то $t_i^{BI} \rightarrow \infty$; залежить від багатьох факторів і може включати наступні дії: визначення (пошук) обсягу інформації для відновлення, пошук дублікатів даної інформації, перезапис інформації в системі, використання спеціальних програмних засобів для відновлення інформації.

Графічно послідовність подій на *i*-му вузлі з моменту початку проведення атаки виглядає, як показано на рисунку.

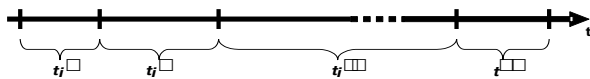


Рис. Діаграма послідовності часів *i*-го вузла

6. Середня зарплата адміністратора (оскільки саме адміністратор виконує всі операції з виявлення атак і усунення їхніх наслідків) або фахівців з ІБ, що беруть участь у процесі відновлення, $z_i^{СИБ}$ (грн. на місяць).

7. Середня зарплата співробітника атакованого вузла, z_i^C (грн. на місяць).

8. Економічний ефект від діяльності атакованого *i*-го вузла з урахуванням віддачі співробітників, що працюють на цьому вузлі, b_i (грн. у рік). У даному випадку слід відрізнити економічний ефект від роботи РС і сервера. В середньому економічний ефект роботи сервера в 2 рази вище ефекту від роботи РС.

9. Час, який затрачується на заміну мережного устаткування або запасних частин, t^{34} (годин). Для *i*-го вузла час t^{34} може дорівнювати 0, якщо цей вузол не має потреби ні в якому мережному устаткуванні або запасних частинах для заміни.

10. Середня вартість виконуваних робіт із заміни мережного устаткування або запасних частин, C_{34} (грн. у годину).

11. Сумарні грошові витрати на ремонт і відновлення мережного устаткування або запасних частин, Z_{PB} (грн.); виконується після проведення всіх попередніх заходів і тривалість, при цьому, не має значення.

У підсумку одержуємо наступне:

1. $S + N = O^{PP}$, де O^{PP} – загальна кількість атакованих вузлів на підприємстві.

2. Сумарний час простою (бездіяльності) КМ із O^{PP} вузлів за весь період – T_{KC} (годин) складе:

$$T_{KC} = \sum_{i=1}^{O^{PP}} t_i^B \quad (1)$$

3. Сумарний час відновлення КМ із O^{PP} вузлів – T_B (годин):

$$T_B = \sum_{i=1}^N t_i^B + 3 \sum_{j=1}^S t_j^B \quad (2)$$

де t_j^B – час відновлення *j*-го сервера.

4. Сумарний час відновлення загубленої інформації на O^{PP} вузлах – T_{BI} (годин) складе:

$$T_{BI} = \sum_{i=1}^{O^{PP}} t_i^{BI} \quad (3)$$

5. Сумарні грошові витрати всіх **K** фахівців з ІБ у годину, задіяних в усуненні наслідків атаки – $Z_{СИБ}$. Крім того, в цьому процесі можуть брати участь і **X** зовнішніх експертів, оплата яких у 2 – 5 разів вище оплати штатних фахівців. Усі фахівці з ІБ і експерти працюють одночасно, тому що визначальним фактором є мінімізація часу повернення працездатного стану КМ, отже, облік грошових витрат на їхню роботу повинен також виконуватися одночасно:

$$\sum (T_{KC} + T_B + T_{BI} + t^{34}) = T \rightarrow \min, \quad (4)$$

тоді

$$Z_{СИБ} = \frac{1}{192} \left(\sum_{i=1}^K z_i^{СИБ} + (2+5) \times \sum_{j=1}^X z_j^{СИБ} \right) \quad (5)$$

6. Сумарні витрати на заробітну плату всіх **M** співробітників за годину, що працюють (тому що вони працюють не одночасно, а послідовно) за атакованим вузлом – Z_C . Як правило, вважається, що за одним вузлом працює один співробітник (у більшості випадків).

$$M = \left[\frac{T}{192} \right] + 1, \quad (6)$$

$$Z_C = \frac{1}{T} \times \sum_{i=1}^M z_i^C$$

Можна, звичайно, звести до нуля грошові витрати (зарплату) для них. У цьому випадку повинна бути використана погодина оплата цих співробітників.

7. Сумарний економічний ефект від діяльності всіх атакованих вузлів – Z_{EB} за час **T** складе:

$$Z_{EB} = \frac{1}{1840} \left(\sum_{i=1}^N b_i + 2 \times \sum_{j=1}^S b_j \right) \times T, \quad (7)$$

де b_j – економічний ефект від діяльності атакованого *j*-го сервера.

8. Сумарні грошові витрати на заміну мережного устаткування або запасних частин Z_{34} складуть:

$$Z_{34} = C_{34} \times t^{34}. \quad (8)$$

9. Формули (5) – (8) визначають проміжні грошові витрати, що виникають в організації в результаті атаки за час **T**, обумовлене вираженнями 1 – 4.

10. Таким чином, сумарні грошові витрати простою КМ організації (втрати, збиток) у результаті атаки Z_{Σ} за весь період часу **T** складуть:

$$Z_{\Sigma} = Z_{EB} + Z_{34} + (Z_{СИБ} + Z_C + Z_{PB}) \times T. \quad (9)$$

Нагадаємо, що дані розрахунки наведені для однієї атаки. При здійсненні **Y** (маємо на увазі, що атаки однакові за наслідками, інакше, розрахунки повинні вестися для кожної атаки окремо) атак зі своїми коефіцієнтами складності **L**, для сумарних грошових витрат простою КМ організації одержимо наступне вираження:

$$Z = \sum_{i=1}^Y L_i \times Z_{\Sigma}^i \quad (10)$$

Коефіцієнти складності L_i визначаються фахівцями з ІБ експертним шляхом. Реалізацію визначеної методики розглянемо на прикладі.

Приклад

Організація нараховує 50 співробітників (середня організація). Кількість РС, що піддалися атаці, – $N = 11$ (два відділи, два сегменти). Кількість серверів, що піддалися атаці, – $S = 2$ (один центральний і один допоміжний сервер – друку, поштовий, файловий або резервний). Час бездіяльності i -го вузла (сервера або РС) внаслідок атаки, $t_i^B = 5$ годин. Час відновлення i -го вузла (сервера або РС) після атаки, $t_i^P = 16$ годин (2 робочих дня). Час, що затрачується на відновлення загубленої інформації на i -му вузлі (сервері або РС), $t_i^{BI} = 28$ годин (3, 5 робочих дня). Середня зарплата адміністратора $z_i^{СМБ} = 1\,500$ грн. Кількість фахівців, що брали участь у відновленні $K = 2$ (адміністратор і його помічник). Кількість зовнішніх експертів $X = 0$ (відновлення здійснювалося власними силами). Середня зарплата співробітника атакованого вузла, $z_i^C = 1\,200$ грн. Середня економічна вигода від діяльності атакованого i -го вузла з урахуванням віддачі співробітників, що працюють на цьому вузлі, $b_i = 5\,000$ грн. Час, який витрачається на заміну мережного устаткування або запасних частин, $t^{34} = 1$ година (оскільки це тільки заміна). Середня вартість виконуваних робіт із заміни мережного устаткування або запасних частин, $C_{34} = 120$ грн. (це оплата праці фахівців сторонніх фірм). Вартість ремонту й відновлення мережного устаткування або запасних частин, $Z_{PB} = 0$ грн. (після атаки все устаткування або працювало, або його просто замінили на нове – зробили "апгрейд"). Атаки здійснюються однотипні, тому коефіцієнти складності однакові – приймаємо $L = 1$. Кількість атак за рік, $Y = 7$. Усі атаки за характером наслідків однакові.

Рішення

1. Загальна кількість атакованих вузлів на підприємстві, $O^{IP} = 13$.
 2. Сумарний час простою (бездіяльності) КМ (1), $T_{KC} = 65$ годин.
 3. Сумарний час відновлення КМ (2), $T_B = 272$ години.
 4. Сумарний час відновлення загубленої інформації (3), $T_{BI} = 364$ години.
 5. Сумарний час, що відводиться на повне обслуговування i -го вузла (4), $T = 702$ години.
 6. Сумарні грошові витрати на оплату послуг фахівців з ІБ за годину, задіяних в усуненні наслідків атаки (5), $Z_{СМБ} = 15,625$ грн.
 7. Кількість співробітників, що працюють за атакованим вузлом, $M = 4$.
 8. Сумарні витрати на заробітну плату за годину співробітників, що працюють за атакованим вузлом (6), $Z_C = 6,84$ грн.
 9. Сумарний економічний ефект за час T від діяльності всіх атакованих вузлів (7), $Z_{ЕВ} = 28\,614,13$ грн.
 10. Сумарні грошові витрати на заміну мережного устаткування або запасних частин (8), $Z_{34} = 120$ грн.
 11. Сумарні грошові витрати за час T , викликані простоєм КМ підприємства (витрати, збиток) у результаті однієї атаки (9), $Z_{\Sigma} = 44\,504,56$ грн.
 12. Сумарні грошові витрати простою КМ організації (втрата) у результаті всіх атак (10) – при цьому оскільки атаки однотипні, тому $Z_{\Sigma} = Z'_{\Sigma}$, $Z = 311\,531,92$ грн.
- У підсумку, організація може втратити навіть третину млн. грн. у результаті мережних атак на її ресурси протягом року.

Таким чином, запропонована методика допоможе оцінити реальні грошові витрати, що виникають унаслідок багаторазових атак на ресурси фірми, а також дасть можливість визначити, які засоби ІБ необхідно використовувати, виходячи з вартості розрахованих витрат.

Література: 1. Кавун С. В. Методика построения политики безопасности организации. / С. В. Кавун, Г. В. Шубина // Бизнес Информ. – 2005. – №1 – 2. – С. 96 – 102. 2. Лукацкий А. В. Информационная безопасность, как обосновать // <http://www.infosec.ru>.

Стаття надійшла до редакції
24.01.2007 р.

УДК 336.226.1:330.322

Онишко С. В.
Серебрянський Д. М.

АМОРТИЗАЦІЙНІ ТА ПОДАТКОВІ МЕХАНІЗМИ АКТИВІЗАЦІЇ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

In the article the influence of income taxation on the process of general funds updating through the depreciation mechanism is considered. The aspects of tax protection through the application of linear and remains methods of depreciation are defined. What is more, the suggestions on the depreciation policy improvement in Ukraine are given.

Співвідношення між валовими інвестиціями та амортизаційними відрахуваннями (АВ) згідно з фундаментальними положеннями економічної теорії завжди знаходилися в ряді основних індикаторів стану національної економіки. Відомо, якщо валові інвестиції перевищують АВ, економіка знаходиться на підйомі; валові інвестиції дорівнюють АВ – економіка на етапі стагнації; амортизаційні відрахування перевищують валові інвестиції і відчувається їх нестача, щоб відшкодувати спожитий капітал в поточному році – економіка на стадії спаду. Інвестиції – основна умова стабільного економічного розвитку, оскільки саме вони забезпечують виробничий процес у майбутньому.

Практиці відомі два основних варіанти підтримки інвестиційної діяльності та використання джерел інвестицій: перший – створення умов для самофінансування підприємницької діяльності за рахунок прибутку і АВ; другий – надання податкових пільг інвестиційно-інноваційного характеру залежно від загальнонаціональних пріоритетів економічного розвитку.

Щодо другого варіанта стимулювання інвестиційної діяльності, то в результаті проведених авторами досліджень [1; 2] виявлено, що податкові пільги при виваженому підході до їх запровадження та ефективній (фіскальній й інвестиційній) реалізації дійсно є вагомим стимулом активізації інвестиційної активності. Зважаючи, що в українському законодавстві стосовно податку на прибуток підприємств (ППП) практично відсутні податкові пільги інвестиційного спрямування, основну увагу сконцентруємо на амортизаційній складовій інвестиційного потенціалу, ефективна реалізація якої здатна надати суттєвого поштовху до оновлення основного капіталу на інноваційній основі.

Дослідженню теоретико-прикладних проблем впливу оподаткування на процеси оновлення основних фондів присвячені роботи багатьох вітчизняних науковців, зокрема, таких, як: О. Бондар [3], Т. Косова [4], П. Орлов, С. Орлов [5]. У цьому напрямку авторами також проведено ряд досліджень стосовно інвестиційного потенціалу амортизаційної політики [6 – 9]. Водночас, незважаючи на те, що наукова думка з цієї проблематики має суттєві досягнення, залишається значне коло нерозв'язаних і дискусійних питань. Оскільки податкова амортизація відіграє суттєву роль при прийнятті інвестиційних рішень, особливо при визначенні рівня податкового захисту інвестора, загальною метою статті є дослідження наявності податкового захисту в інвесторів і виявлення режиму амортизації, за якого він буде вищим. Досягнення даної мети надасть можливість зробити обґрунтовані висновки щодо вдосконалення податкової амортизації в напрямку підвищення її інвестиційного потенціалу.

Оскільки АВ виступають одним із методів зменшення податку на прибуток (створюють так званій "податковий щит"), збільшуючи грошові потоки для акціонерів, відповідна податкова політика здатна певною мірою компенсувати фінансовий ризик зносу обладнання. В той же час така компенсація не є повною, оскільки адекватна не економічному зносу, а зносу імперативно визначеному законодавцем.

Сутність амортизаційного "податкового щита" полягає в тому, що амортизаційні відрахування зменшують базу оподаткування з податку на прибуток і в той же час вони не є грошовим потоком (відтоком). Тобто величина податку на прибуток може бути представлена наступним чином:

$$ППП = t \times (Gr - Gc - Dep_t) \quad (1)$$

де t – ставка ППП;

Gr – валові доходи;

Gc – валові витрати (крім амортизації);

Dep_t – амортизація, що нараховується в цілях оподаткування.

З цієї формули чітко простежується наступна залежність. Чим більша буде нараховуватись амортизація (яка вказується в податковій декларації), тим менше буде сплачуватись ППП і тим вищі грошові надходження будуть залишатися після сплати податку. Відповідно, грошові надходження після оподаткування (виручка – витрати, крім амортизації, – ППП) складуть наступну величину:

$$PV_t = (1 - t)(Gr - Gc) + (t \times Dep_t) \quad (2)$$

Формула (2) підкреслює той факт, що грошові надходження за звітний період збільшуються на величину нарахованих АВ (відповідно до податкового обліку), помножену на ставку ППП (в результаті отримуємо так званий "податковий щит"). Таким чином можна розрахувати поточну вартість податкової економії, помноживши амортизацію на очікувану ставку податку за кожен період і продисконтувавши отриману величину.

Оскільки платники ППП зобов'язані нараховувати амортизацію за методом зменшення залишкової вартості без встановлених термінів корисної служби активу, а відповідно, більш ефективним методом списання вартості обладнання (особливо довгострокового користування) є лінійний метод, розглянемо два умовні варіанти гіпотетичного інвестиційного проекту при використанні лінійного і залишкового методу амортизації.

Припустимо, що компанія вкладає інвестицію в придбання виробничого обладнання вартістю 1 млн. грн. з терміном корисного використання 5 років (необхідно зауважити, що українське податкове законодавство не враховує строк корисної експлуатації об'єкта. Автори, у свою чергу пропонують ввести такий показник у податкову амортизацію з метою активізації інвестиційної діяльності. Тому в умовному прикладі слід використовувати термін корисної служби обладнання), щорічно нетто-віддача (без врахування амортизації) від такого обладнання становитиме 400 тис. грн. Ставка податку на прибуток складає 25%, вартість капіталу для фірми – 15%. Розрахуємо грошові потоки від цього проекту за лінійним (табл. 1) і залишковим методами (табл. 2), де C – грошові доходи після оподаткування, R – грошові надходження до оподаткування.

Таблиця 1

Дохідність інвестиційного проекту при використанні лінійного методу нарахування амортизації (тис. грн.)

№ з/п	Показники	Роки					NPV	
		0	1	2	3	4		5
1	Грошовий потік, R	-1 000	400	400	400	400	400	
2	ППП, $t=(R \times 25\%)$		100	100	100	100	100	
3	Грошовий потік після оподаткування, $C=(R-t)$		300	300	300	300	300	
4	Амортизація*, Dep_t		200	200	200	200	200	
5	Амортизаційна економія (податковий щит), $T_s=t \times Dep_t$		50	50	50	50	50	
6	Сукупний грошовий потік, $C_m=(C+T_s)$	-1 000	350	350	350	350	350	
7	Ставка дисконтування, $D_t=1:1,15^t \times 100, \%$	100	87,0	75,6	65,8	57,2	49,7	
8	Реальний грошовий потік після оподаткування ($C \times D_t:100$)	-1 000	260,9	226,8	197,3	171,5	149,2	5,6
9	Реальна амортизаційна економія ($T_s \times D_t:100$)		43,5	37,8	32,9	28,6	24,9	167,6
10	Реальний чистий грошовий потік, $PV=C_m \times (1:1,15^t)$	-1 000	304,3	264,7	230,1	200,1	174,0	173,3

Таблиця 2

Дохідність інвестиційного проекту при використанні методу зменшення залишкової вартості нарахування амортизації (тис. грн.)

№ з/п	Показники	Роки					NPV	
		0	1	2	3	4		5
1	Грошовий потік, R	-1 000	400	400	400	400	400	
2	ППП, $t=(R \times 25\%)$		100	100	100	100	100	
3	Грошовий потік після оподаткування, $C=(R-t)$		300	300	300	300	300	
4	Амортизація*, Dep_t		240	182,4	138,6	105,4	80,1	
5	Амортизаційна економія (податковий щит), $T_s=t \times Dep_t$		60,0	45,6	34,7	26,4	20,0	
6	Сукупний грошовий потік, $C_m=(C+T_s)$	-1 000	360,0	345,6	334,7	326,4	320,0	
7	Ставка дисконтування, $D_t=1:1,15^t \times 100, \%$	100	87,0	75,6	65,8	57,2	49,7	
8	Реальний грошовий потік після оподаткування ($C \times D_t:100$)	-1 000	260,9	226,8	197,3	171,5	149,2	5,6
9	Реальна амортизаційна економія ($T_s \times D_t:100$)		52,2	34,5	22,8	15,1	10,0	134,5
10	Реальний чистий грошовий потік, $PV=C_m \times (1:1,15^t)$	-1 000	313,0	261,3	220,0	186,6	159,1	140,1

* Умовно вважаємо, що кошти інвестовано у виробниче обладнання, яке відноситься до третьої амортизаційної групи з нормою АВ 24% річних. АВ визначаються так: балансова вартість ОФ на початок періоду мінус нарахована амортизація за попередній період. Різницю множимо на норму АВ.

Сьогодні українське податкове законодавство відрізняється своєю некоректністю. В країні, де рівень придатності основних фондів промислових підприємств коливається в межах 32,5 – 46% (при критичному рівні 30% [10, с. 18]), коли ймовірність настання техногенних катастроф унаслідок безпрецедентного зносу основних фондів є максимальною (знесеність основних засобів у промисловості становить 58,3% їх вартості; на підприємствах металургії та оброблення металу – 68,8%, з видобування неенергетичних матеріалів – 67,6%, хімічної та нафтохімічної промисловості – 64,1% [11]), дозволені методи нарахування амортизації ще й загострюють цю проблему.

У процесі застосування лінійного методу амортизації NPV гіпотетичного інвестиційного проекту складає 173,3 тис. грн., що говорить про його інвестиційну привабливість. У той же час при використанні залишкового методу NPV складе 140 тис. грн., а оцінка економії на ППП за рахунок АВ буде відповідно – 167,6 і 134,5 тис. грн., тобто різниця від використання лінійного методу дає додатковий PV потік у розмірі 33,2 тис. грн.

Природно, що за таких умов підприємствам краще використовувати перший метод, або за другого методу враховувати термін корисної служби активу. Без цього наше умовне обладнання третьої амортизаційної групи з 24-відсотковою нормою відрахувань здатне амортизуватися "в кращому випадку за 20 років" [12]. За даними Держкомстату, в першому півріччі 2006 року в цілому по країні амортизація становила 2,8% операційних витрат, у промисловості – 3,6% [12].

Виходячи з вищесказаного, можна зробити наступні висновки:

По-перше, активи, за якими амортизація віднімається з бази оподаткування, є більш вигідними, ніж активи, які просто списуються з доходу і не підлягають амортизації.

По-друге, за інших рівних умов витрати, які можна одразу списати в цілях оподаткування, є бажанішими, ніж витрати, які при розрахунку оподаткованого прибутку доведеться

списувати протягом декількох років. Відповідно, чим швидше буде списано обладнання і чим більша буде сума АВ в перші роки його використання, тим краще, оскільки за інших рівних умов PV податкової економії в короткостроковому податковому періоді буде вигідніший, ніж у довгостроковому.

В умовах, коли економіка вичерпала свій ресурс відновлювального економічного зростання та в ситуації, коли маємо серйозні проблеми в нагромадженні капіталу в середньо- та довгостроковій перспективі, амортизаційну політику вкрай необхідно реформувати і не тільки штучним та необґрунтованим підвищенням норм АВ. Як стверджують фахівці Мінекономіки, "...не можна збільшувати амортизацію, бо ми її не проконтролюємо, і ці кошти вкрадуть" [12].

З метою недопущення таких недоліків авторами пропонується комплексна модель реформування державної амортизаційної політики, спрямованої на активізацію її інвестиційного потенціалу (рисунок).

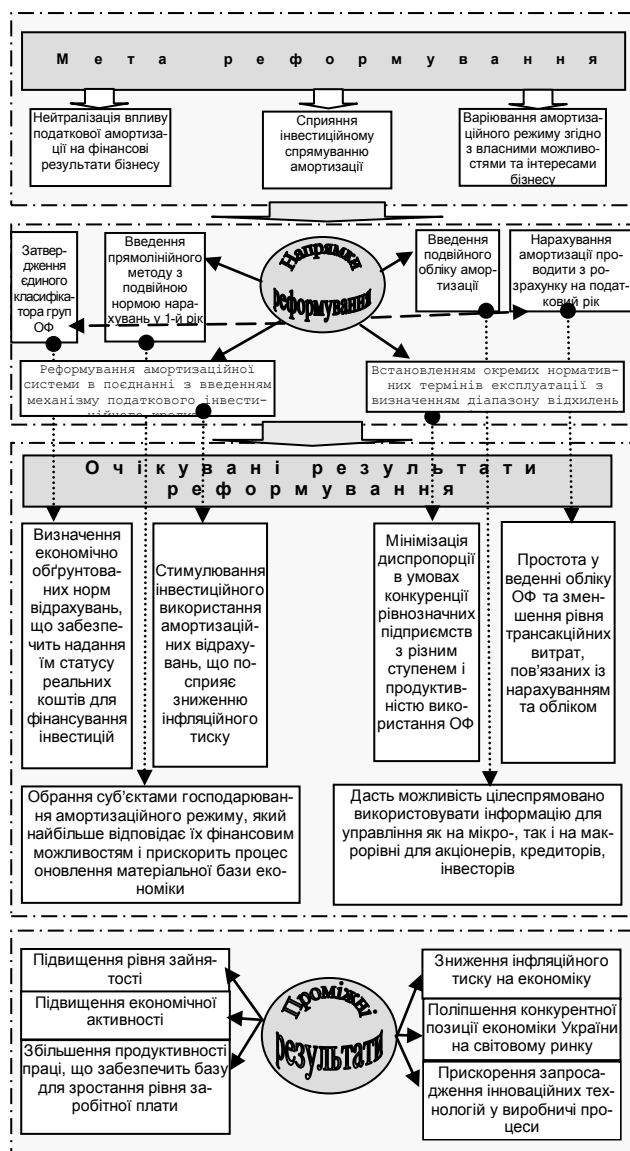


Рис. Концепція реформування податкової амортизаційної політики України

Таким чином, дана модель дозволить забезпечити, з одного боку, надійні важелі регулювання цього важливого аспекту інвестиційної діяльності, а з потреби, й оперативне коригування амортизаційних процесів; а з іншого – сприятиме їх лібералізації, створюючи для підприємств сприятливі умови

для вибору та застосування методів і норм АВ. Крім того, з'являються можливості формування надійного внутрішнього джерела інвестицій, виходячи з особливостей розвитку підприємств і обраної ними стратегії.

Література: 1. Серебрянський Д. М. Податковий інструментарій стимулювання інвестиційних процесів // Матеріали IV міжрегіон. научн.-практ. конф. "Налогообложение в промышленном регионе: теория, практика и перспективы развития", Донецьк, 18 – 19 ноября 2004 г. – Донецьк: ДонГУЭТ им. М. Туган-Барановского, 2004. – С. 292 – 296. 2. Скрипник А. В. Оцінка фінансової ефективності пільгового оподаткування прибутку підприємств / А. В. Скрипник, Д. М. Серебрянський // Економіка України. – 2006. – №7. – С. 13 – 27. 3. Бондар О. В. Проблеми формування амортизаційної політики в ринкових умовах господарювання // Актуальні проблеми економіки. – 2005. – №1(43) – С. 38 – 42. 4. Косова Т. Д. Амортизація як інвестиційний ресурс підприємства // Актуальні проблеми економіки. – 2003. – №9. – С. 157 – 166. 5. Орлов П. Про використання в Україні різних систем амортизації / П. Орлов, С. Орлов // Економіка України. – 2005. – №5. – С. 38 – 44. 6. Серебрянський Д. М. Інвестиційний потенціал податкової амортизаційної моделі в Україні: проблеми та шляхи вирішення // 36. наук. пр. "Фінансова система України". – Острого: Вид. НаУ "Острозька академія", 2006. – Вип. 8. – Ч.1. – С. 260 – 270. 7. Онишко С. В. Амортизаційна політика як ключовий елемент забезпечення інноваційного розвитку економіки України // 36. наук. пр. "Науковий вісник Академії ДПС України". – Ірпінь. – 2003. – №3(21). – С. 62 – 70. 8. Серебрянський Д. Н. Проблемы активизации инвестиционного потенциала амортизационной политики в Украине // Матеріали V междунар. научн.-практ. конф. "Страны с переходной экономикой в условиях глобализации" (Москва, 29 – 31 марта 2006 г.). – Том II. – М.: РУДН, 2006. – С. 191 – 196. 9. Данілов О. Д. Самофінансування підприємств: податковий і амортизаційний аспекти / О. Д. Данілов, Д. М. Серебрянський // Економіка Крима. – 2003. – №10. – С. 66 – 71. 10. Рудченко О. Ю. Актуальні питання відтворення основних фондів та активізації інвестиційної діяльності в економіці України / О. Ю. Рудченко, Н. І. Омелянчик, В. Г. Федоренко // Інвестиції: практика та досвід. – 2003. – №16. – С. 17 – 22. 11. Державна програма економічного і соціального розвитку України на 2007 рік // <http://www.kmu.gov.ua>. 12. Бюджетні новачки: приціл на інновації / Дзеркало тижня. – 7. – 2006. – 13 жовтня. – №38 (617) // <http://www.zn.kiev.ua/ie/show/617/54724/>

Стаття надійшла до редакції 15.01.2007 р.

УДК 331.55

Юрченко В. В.

МОНІТОРИНГ СТАНУ ТА ПЕРСПЕКТИВ РОЗВИТКУ ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

The article examines problems of creating in the enterprises the system of monitoring of labor force mobility. The author substantiates the need to place the monitoring of labor mobility into a separate sub-system of strategical, tactical and operational monitoring of socio-economical processes.

З метою вдосконалення управління трудовою мобільністю персоналу підприємства необхідно своєчасно оцінювати її стан, наявні передумови та перспективи розвитку. Питання постійного контролю переміщення робочої сили в межах підприємства є

Таблиця

Складові моніторингу трудової мобільності на підприємстві

Види моніторингу	Цілі управління трудовою мобільністю	Інформаційні потреби	Джерела інформації
Оперативний моніторинг – спрямований на оцінку поточного стану та найближчих перспектив розвитку трудової мобільності	Забезпечення безупинного функціонування підприємства шляхом заповнення існуючих вакансій	Інформація про робітників підприємства (кількість, склад, соціальні, економічні, психологічні особливості, трудові переміщення в минулому та міграційні наміри); інформація про наявні вакантні посади та можливість виникнення їх у найближчому майбутньому; інформація про кадрові резерви; інформація про існуючі проблеми кадрового управління (абсентеїзм, порушення трудової дисципліни, плинність кадрів)	Внутрішні: робітники підприємства; керівники підрозділів; внутрішня документація підприємства (звіти кадрової служби, тактичні та оперативні плани)
Тактичний моніторинг – спрямований на оцінку перспектив розвитку трудової мобільності в контексті змін виробничого мікросередовища	1. Максимізація ефективності розстановки персоналу по трудових позиціях. 2. Своєчасна ротація кадрів. 3. Своєчасні навчання та підвищення кваліфікаційного рівня спеціалістів. 4. Зниження витрат і ризиків трудової мобільності	Інформація про ефективність та продуктивність праці робітників; прагнення робітників до кар'єрного зростання, підвищення та зміни кваліфікації; розміри витрат найму, звільнення, навчання, ротації кадрів; інформація про можливі або реальні існуючі ризики трудової мобільності; інформація щодо можливого виникнення проблем кадрового управління	Зовнішні: клієнти, ділові партнери та залучені експерти – фахівці з кадрового управління. Внутрішні: робітники підприємства; керівники підрозділів та служб; внутрішня документація та звітність підприємства (фінансові звіти, інформація служби безпеки, звіти кадрової служби, оперативні, тактичні, стратегічні плани розвитку підприємства)
Стратегічний моніторинг – спрямований на оцінку перспектив розвитку трудової мобільності в контексті змін виробничого мікросередовища і макросередовища	1. Реалізація загальних стратегічних цілей підприємства. 2. Реалізація стратегічних цілей підприємства, сформульованих у рамках кадрової політики. 3. Організація навчання персоналу відповідно до стратегічних намірів підприємства. 4. Нарощування трудового потенціалу підприємства, акумуляція соціального, інтелектуального, інноваційного капіталу	Інформація про зміни у зовнішньому середовищі, що потенційно впливатимуть на реалізацію стратегії підприємства; тенденції розвитку ринку праці, динаміка зайнятості та безробіття, рівня і якості життя; інформація щодо відповідності складу і характеристик персоналу стратегічним цілям підприємства; динаміка трудового потенціалу та людського капіталу підприємства	Зовнішні: публікації в пресі (спеціалізовані загально-економічні та кадрові видання); інтернет-сайти; залучені експерти рекрутингових та консалтингових агенцій. Внутрішні: стратегічний план розвитку підприємства; дані кадрового аудиту, внутрішньої експертизи стану трудового потенціалу тощо

особливо актуальним зараз, коли структури ринку праці набувають дедалі більшої рухливості, а кількість добровільних звільнень працівників неухильно зростає. До того ж окремі автори наголошують на необхідності моніторингу задля зниження ризику соціально-економічних, технологічних та організаційних процесів [1].

Питання регулювання мобільності робочої сили у своїх роботах розглядали вітчизняні та західні вчені: О. Амоша, О. Новікова, В. Антонюк, Д. Богиня, О. Грішнова, А. Колот, С. Мельник, М. Семикіна, Р. Дж. Еренберг, Р. С. Сміт, М. Кастельс, Н. Барр, Л. Джуелл та ін. Безпосередньо проблеми моніторингу господарчих процесів на підприємстві досліджували В. Пономаренко [2] і Н. Гавкалова [3].

Метою цієї статті є розробка процедури моніторингу трудової мобільності на основі існуючих механізмів моніторингу соціально-економічних процесів, описаних у роботах зазначених вчених [2; 3].

Така процедура має складатися з: 1) оцінки тенденцій розвитку макросередовища (місцевого, регіонального, національного та міжнародного ринку праці); 2) оцінки основних елементів мікросередовища, що здійснюють найбільший вплив на трудову мобільність; 3) оцінки безпосередньо рівня трудової мобільності персоналу підприємства.

Серед різноманітних аспектів макросередовища оцінці з метою подальшого використання інформації в управлінні трудовою мобільністю підлягають: 1) економічні фактори: рівень заробітної платні, рівень попиту та пропозиції робочої сили, рівень безробіття у відповідних галузях і для робітників відповідних професійних груп на місцевому, регіональному, національному й міжнародному ринку праці; 2) соціальні фактори: рівень життя, рівень та якість робочої сили в різних регіонах і країнах, насамперед, у тих, що є найбільш міграційно привабливими для робітників підприємства; 3) тенденції структурних перетворень, що впливають на ситуацію на місцевому, регіональному, національному та міжнародному ринку праці.

Моніторинг елементів мікросередовища, що впливають на трудову мобільність персоналу, має передбачати: 1) оцінку основних компонентів виробничого мікросередовища (економічних: рівень заробітної плати, премій, інших видів матеріальної винагороди; соціальних: сама робота, умови праці, соціальний захист робітників, можливості навчання, кар'єрного зростання; психологічних: відносини в колективі та з керівництвом); 2) оцінку основних компонентів комунікативного мікросередовища (бізнес-середовища: клієнтів і ділових партнерів; позавиробничого середовища: родина, друзі, захоплення).

Моніторинг безпосередньо стану трудової мобільності робітників вимагає: 1) оцінки показників трудової мобільності; 2) оцінки особистісних характеристик робітників (економічних: рівень індивідуального доходу, продуктивність та ефективність праці; соціальних: вік, стать, професія, посадове положення; психологічних: темперамент, характер, ставлення до різних аспектів праці, поведінські характеристики), які впливають на рівень трудової мобільності.

Моніторинг стану трудової мобільності на підприємстві має задовольняти потреби оперативного (поточного), тактичного та стратегічного менеджменту. Застосувавши та вдосконаливши запропонований В. Пономаренком поетапним підхід до формування процедури моніторингу за методом "цілі – потреби – бази – джерела" [2, с. 6], автор вважає за необхідне визначити: 1) цілі, що їх обслуговує процедура моніторингу; 2) інформаційні потреби, які відповідатимуть вказаним цілям; 3) джерела інформації, що задовольнятиме задекларовані потреби (таблиця).

Оперативний моніторинг має сприяти реалізації поточних завдань кадрової служби, з яких основним є забезпечення безупинного функціонування підприємства шляхом заповнення існуючих вакансій (таблиця). Для реалізації цього завдання спеціалісти кадрової служби мають оперувати інформацією про: наявний персонал, кількісні та якісні характеристики особового складу; можливі найближчим часом зміни – звільнення і прийняття робітників, скасування чи виникнення посад; наявні кадрові резерви; існуючі нагальні проблеми кадрового управління. Головним джерелом такої інформації є безпосередньо персонал – робітники та керівники лінійних підрозділів. Робітники кадрової служби накопичують вказану інформацію в поточному режимі, фіксуючи дані під час прийняття, звільнення, навчання й посадового переміщення робітників, а також отримуючи її від компетентних спеціалістів – керівників підрозділів підприємства.

Тактичний моніторинг трудової мобільності служить вирішенню середньострокових завдань тактичного управління кадрами підприємства (таблиця).

До їх числа відносяться: 1) максимізація ефективності розстановки персоналу по трудових позиціях; 2) своєчасне здійснення трудових переміщень персоналу; 3) своєчасні навчання та підвищення кваліфікаційного рівня спеціалістів; 4) зниження витрат і ризиків трудової мобільності. Тому, проводячи тактичний моніторинг трудової мобільності, спеціалісти мають оцінити продуктивність праці окремих робітників, підрозділів, підприємства в динаміці, співставити її з оцінкою різних аспектів трудової мобільності, зробити висновки щодо ефективності заходів з управління трудовою мобільністю. Під час тактичного моніторингу також має бути зібрана й опрацьована інформація щодо освітніх та кар'єрних сподівань робітників, витрат і ризиків трудової мобільності в динаміці, проблемних питань та перспективних завдань кадрового управління, що можуть бути вирішені методами регулювання трудової мобільності.

Стратегічний моніторинг трудової мобільності (таблиця) здійснюється з метою сприяння реалізації загальних стратегічних цілей підприємства та підпорядкованих їм стратегічних цілей кадрового управління. Проведення стратегічного моніторингу вимагає оцінки не лише безпосередньо трудової мобільності робітників у контексті виробничого мікросередовища, але також змін у зовнішньому середовищі підприємства, що впливають на трудову мобільність робітників. Орієнтовну послідовність здійснення процедури моніторингу трудової мобільності персоналу підприємства наведено на рисунку.



Рис. Етапи процедури моніторингу трудової мобільності

Організаційні етапи 1 – 4 докладно розглядалися автором вище. На наступному етапі для збору інформації щодо трудової мобільності, характеристик персоналу, виробничого мікросередовища, макросередовища, застосовуються методи, що відповідають джерелам збору інформації: анкетування персоналу, фокусовані інтерв'ю, індивідуальні й колективні експертні опитування, аналіз фінансової звітності, аналіз статистичної інформації та ін.

Зведення зібраних даних до єдиної бази (етап 6) дозволить відстежувати динаміку показників трудової мобільності та її факторів. Аналіз результатів (етап 7) полягає, в першу чергу, в оцінці динаміки трудової мобільності на підприємстві в порівнянні з іншими підприємствами галузі або загальними даними щодо ринку праці регіону, країни в контексті зрушень у макро- та мікросередовищі. Аналіз даних може проводитися із використанням математичних і статистичних методів обробки інформації, що зазвичай застосовуються з метою аналізу господарської діяльності.

Важливою складовою цього етапу є виявлення проблемних питань управління трудовою мобільністю, яке доцільно проводити методом експертного опитування, залучаючи в якості експертів провідних спеціалістів підприємства. Якщо під час аналізу виявлено, що частина інформації є неповною або неточною (етап 8), спеціалісти, які здійснюють моніторинг, мають прийняти рішення про отримання додаткової інформації негайно або під час наступної сесії моніторингу. За результатами аналізу даних моніторингу складається звіт із пропозиціями щодо подальшого управління трудовою мобільністю на підприємстві (етап 9). Надалі з даними та висновками моніторингу має бути ознайомлений керівник підприємства і, в разі необхідності, керівники окремих служб та підрозділів (етапи 10, 11). Кінцевим результатом моніторингу є прийняття на основі отриманої інформації певних управлінських рішень і формулювання завдань для наступної сесії моніторингу.

У статті вдосконалено підхід до управління трудовою мобільністю робітників підприємства шляхом впровадження моніторингу трудової мобільності. Перспективним напрямком подальших досліджень постає розробка комплексної системи показників оцінки трудової мобільності, що відповідатиме завданням моніторингу.

Література: 1. Управление риском: Риск. Устойчивое развитие. Синергетика / Отв. ред. И. М. Макаров. – М.: Наука, 2000. – 432 с. 2. Пономаренко В. Стратегический мониторинг // Вісник ХДГУ. – 1999. – №2. – С. 5 – 10. 3. Гавкалова Н. Моніторинг соціально-трудова відношення // Управління розвитком. – 2005. – №1. – С. 16 – 19.

Стаття надійшла до редакції
12.12.2006 р.

УДК 658.310.138

Чернявська Є. І.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ В ПРОЦЕСАХ РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ

In the article the author proves that one of the main directions in enterprises restructuring is the formation of a new motivation system, which includes two mechanisms: marketing and the mechanism of labor evaluation as the factor of effectivity of an enterprise activity.

Як відомо, на сучасному етапі ринкових перетворень реструктуризація залишається важливим засобом удосконалення економічної діяльності підприємств, перетворення їх у конкурентоспроможні структури ринку. Головною метою реструктуризації є розбудова підприємства на підставі дійсно ринкових відносин, що забезпечує їх конкурентоспроможність, конкурентоспроможність національної економіки, тобто задоволення потреб населення в якісній продукції, необхідних послугах. Реструктуризація як реформа підприємства у своєму арсеналі, напрямках здійснення повинна враховувати всі складові ефективної діяльності сучасного підприємства. З цього випливає, що в системі напрямків перетворень, структурних змін важливе місце повинні займати питання перетворень в системі мотивації праці, причому дані питання повинні розглядатися і в ракурсі перетворень принципів економічної діяльності підприємства, і в ракурсі здійснення саме процесу реструктуризації.

Теорія й практика реструктуризації підприємств показують, що на сучасному етапі ринкових перетворень мотивація праці фактично не розглядається як напрям і здійснення процесу реструктуризації, що, на погляд автора, є однією із причин низької ефективності структурних змін, вирішення проблем розвитку ринкової економіки й ефективності підприємств. Фактичне ігнорування в процесах реструктуризації підприємства мотивації праці обумовлено, головним чином, провідною концепцією, котра розглядає проблеми ринкових перетворень у рамках неокласичних теорій виробничої функції. Зазначена теорія, як відомо, панувала в період ринків досконалої конкуренції. Сьогоднішнє підприємство є організацією, його діяльність описується новими теоріями, вагому роль серед котрих відіграє теорія інституціонального аналізу. Згідно з даною теорією, підприємство – це організація, система внутрішньофірмових відносин. У рамках даного підходу процес перетворень зачіпає кожен структурну ланку відносин, в тому числі й відносини стосовно послуг праці, а також участі персоналу в реструктуризаційних процесах, що потребує теоретико-методичних розробок, концепцій.

Проблеми мотивації праці в процесах реструктуризації, як вже підкреслювалось, фактично не розглядаються, хоча таким питанням, як роль персоналу при проведенні перетворень, управління персоналом, кадрова політика, надається важливе значення. У фундаментальному посібнику для фахівців і підприємців з питань реструктуризації "Реструктуризація підприємств і компаній" під ред. І. І. Мазура в розділі 8.3 "Удосконалення організаційних структур і мотивації персоналу" наводяться загальновідомі положення стосовно ролі мотивації праці, її складного характеру, підкреслюється, що керівники повинні знати, які фактори є головними для підвищення ефективності діяльності виконавців [1, с. 337], але це лейтмотив управління персоналом у рамках вже реструктуризованого підприємства. Стосовно мотивації проектної команди, що відповідає за реструктуризацію підприємства, пропонується лише перелік чинників, на підставі котрих повинна будуватись система мотивації:

- встановлення набору індивідуальних факторів мотивації, котрі в найбільшій мірі впливають на поведінку робітника;
- позитивний клімат у команді;
- можливість повної реалізації сил, розкриття творчого потенціалу, професійного зростання кожного;
- чітке визначення цілей у роботі;
- чіткі критерії для визначення успіху;
- винагорода ефективного трудового вкладу в загальні результати праці;
- одинакові можливості при прийомі на роботу і службовому просуванні на підставі професіоналізму, результатів їх праці, компетенції, досвіду;
- умови для задоволення потреб у контактах [1, с. 337].

На погляд автора, дані чинники як методологічна основа системи мотивації персоналу швидше за все підходять до формування мотивації праці консалтингових фірм, що надають платні послуги з питань реструктуризації.

У роботах інших фахівців проблеми мотивації праці розглядаються в рамках проектів управління кадрами вже реструктуризованого підприємства. Так, М. Д. Аїстова, розглядаючи організацію проведення реструктуризації, в проєкті формування нової системи управління кадрами підкреслює: "формування нових вимог до кадрів, розробка критеріїв і принципів оплати праці співпрацівників, керівників підрозділів (базова зарплата повинна забезпечувати фінансову захищеність і стабільність, а стимулом і інструментом мотивації буде премія, котра залежить від результатів роботи підрозділу) [2, с. 206]. Безумовно, праця завжди є фактором виробництва і в цьому ракурсі (як об'єкт операційного управління) буде розглядатись у різних процесах удосконалення, структурних змін процесу праці (технічна реструктуризація, модернізація і т. д.). Але необхідно враховувати і те, що форма праці, робочої сили також впливає на результативність праці робітника. Форма робочої сили має специфіку залежно від засобу виробництва. Тому перехід до принципово нового способу виробництва (економічної системи) потребує відповідних змін і в системі відносин стосовно послуг праці, її

мотивів. З цього випливає, що проблеми формування нової системи стимулів, мотивації праці повинні концептуально, з конкретним визначенням напрямків, організаційних форм, механізмів, правил, норм тощо розглядатись і в процесах реструктуризації, оскільки реструктуризація здійснюється з метою перетворення підприємств у дієздатні структури ринку, розбудови національної економіки на підставі ринкових відносин. Крім того, мотивація персоналу повинна розглядатись і в аспекті його участі саме у процесах здійснення бізнес-проєктів реструктуризації.

Мета статті – визначення сутності, форм, механізмів (інструментів) мотивації праці персоналу в процесах реструктуризації підприємств.

У більшості наукових праць у бізнес-проєктах реструктуризація законодавчо розглядається головним чином у рамках неокласичних концепцій виробничої функції [3, с. 69 – 85]. Головними напрямками реструктуризації в даному підході є: перетворення відносин власності, що зводяться головним чином до відносин індивідуальної приватної власності (незалежно від того, володіє приватна особа активами чи контрольним пакетом акцій), підвищення технічного рівня підприємства, зміни організаційної структури управління, кадрової політики. Даний підхід, безумовно, визначає важливі напрямки реструктуризації, але не всі, причому не всі головні.

Як ринкова економіка в цілому, так і підприємство як первинна структурна ланка економічної системи має власну еволюцію. Закономірністю підприємства є його розвиток від підприємства як машини, тобто виробничої структури, до підприємства як організму, що переростає в підприємство як організацію [4, с. 51 – 57]. Відмінними рисами підприємства як організації є перш за все врахування в системі цілей підприємства цілей, інтересів персоналу.

Докорінні зміни в системі підприємства об'єктивно обумовлюють появу й розвиток нових теорій, що описують нові особливості, закономірності розвитку підприємства. Серед таких концепцій вагома роль належить інституціональному аналізу (теорії), котрий визначає підприємство як організацію, систему внутрішньофірмових відносин. Необхідно підкреслити, що в загальному вигляді визначення підприємства як системи внутрішньофірмових відносин міститься уже в кооперативній організації праці під командою підприємця. Але ця можливість перетворюється в дійсність, як показує досвід капіталістичних країн, тільки з розвитком корпорацій, розвитком науково-технічного прогресу, що обумовлює активну позицію найманих робітників (включаючи менеджерів), творчий характер праці [3, с. 12 – 22]. Розгляд підприємства як організації надав змогу Р. Коузу розглядати фірму (підприємство як суб'єкт ринку) і ринок як альтернативні способи організації економічних організацій, різні механізми координації у використанні ресурсів. Ринкові трансакції здійснюються в рамках горизонтальних стосунків. Фірма – це, перш за все, ієрархічна система координації. Але необхідно підкреслити, що фірма формується на підставі ринкових відносин. Головну роль у виникненні фірм Р. Коуз віддавав у роботі "Природа фірми" довгостроковим контрактам з приводу послуг праці [5, с. 18].

Еволюція підприємства в організацію вносить істотні зміни в розвиток трудових відносин, відбувається їх ускладнення. З одного боку, залишається ринкова форма поєднання робочої сили із засобами виробництва, тобто залишається ринок праці як механізм укладення договору-наймання між індивідуальним власником робочої сили та роботодавцем, в ролі котрого виступає підприємство. З другого – особливості процесу праці, специфікація активів корпорації вимагають укладення колективних договорів між адміністрацією підприємства, як його представником, і профспілкою, як представником найманих працівників. Специфіка процесу праці корпорацій спотворює становлення й розвиток колективних трудових відносин. Безумовно, колективні трудові відносини не відмінюють індивідуальних трудових відносин. Більш того, вони взаємопов'язані, утворюють єдину систему, однак індивідуальні трудові відносини (ринкові відносини) є тим підґрунтям, на якому існують колективні відносини [6, с. 16]. Розвиток колективних трудових відносин об'єктивно обумовлює

перетворення найманих робітників у суб'єкти процесу праці, що, у свою чергу, обумовлює необхідність вирішення проблеми балансу інтересів, перетворення колективного договору у форму визначення стратегії розвитку підприємства як особистої економічної організації.

Таким чином, в умовах підприємства як організації послуги праці дійсно стають основою, фундаментом підприємства, що обумовлює обговорення між керівництвом підприємства, як його представником, і персоналом в особі профспілок широкого кола питань праці й виробництва, його ефективності. Ускладнення трудових відносин на рівні підприємства об'єктивно вносить зміни в систему мотивації праці. Поряд з ринковим механізмом стосовно ціни послуг праці вагому роль починають відігравати фактори ефективного розвитку підприємства. Зрозуміло, кожне підприємство має особливості, тому кожне підприємство повинно мати свою особисту систему мотивації праці, що, з одного боку, враховує ринкові умови формування відносин з приводу послуг праці, а з другого – відбиває особистості розвитку (еволюції) самого підприємства, його кооперації праці як форми процесу праці, розвитку продуктивних сил.

У найпростішому сенсі мотивація праці – це спонукання людини до ефективної праці. Спонування до праці завжди існуватиме, доки буде існувати людина. Основою мотивації праці є задоволення потреб людини. Отже, мотивація праці завжди має соціально-економічний відтінок, що суттєво впливає на сутність і систему мотивації праці. Разом з цим необхідно враховувати, що і в умовах однієї економічної системи параметризація виробничих відносин, відносин з приводу послуг праці, мотивації праці може мати суттєві особливості. Стосовно розвитку ринкової економіки відомо, що на двох етапах конкурентної організації суспільного виробництва існували принципово різного характеру трудові відносини. Ринок досконалої конкуренції – це ринок антагоністичних відносин між працею та капіталом, мотивація праці виступала головним чином у формі батога, що і стало одним із факторів розвитку політичних організацій найманої робочої сили. На етапі недосконалої конкуренції ситуація принципово змінюється. Розвиток науково-технічного прогресу, специфікація активів корпорації об'єктивно вимагає розвитку преміальних систем мотивації праці, розвитку теорій і практики людських відносин, людського капіталу, розвитку змістових і процесуальних теорій мотивації, залучення найманих працівників до управління, акціонерної власності підприємства. Корпоративна культура стає найбільш вагомим фактором психологічного клімату та ефективності виробництва. В суспільстві проголошується політика соціального партнерства. В даному випадку необхідно підкреслити, що політика соціального партнерства має два підґрунтя. Перше – з боку кооперації праці як форми розвитку продуктивних сил капіталістичного підприємства [3, с. 177 – 184]. Друге – це інституціоналізація виробничих відносин, у тому числі і трудових, що знайшло своє відображення в масі різних параметрів, вимірювань соціально-економічного простору розвитку суспільного виробництва: тривалість робочого часу, мінімальна заробітна плата, політика доходів, податково-бюджетна і кредитно-грошова політика, інвестиційна політика, екологія й т. д. Закономірністю підприємницької діяльності в умовах ринкових відносин є посилення ролі суспільних основ поряд з розвитком індивідів, індивідуальних відносин, але на підставі параметризації соціально-економічного простору економічної діяльності, зростання усвідомленого відношення учасників економічної діяльності до розвитку процесу праці, ролі праці як головного фактора ефективності виробництва. Сучасні системи мотивації праці в західних компаніях прямо націлені на розвиток усвідомленого, творчого характеру праці. Звідси й випливає безліч конкретних мотиваційних систем і розвиток корпоративної культури.

У рамках соціалістичної системи СРСР також можна виділити окремі етапи в розвитку організації та процесу праці, виробничих відносин, тобто соціально-економічної форми виробництва й підприємства, але вони не торкалися головних параметрів централізованого управління, ролі персоналу, окремого робітника. З розвитком науково-технічного прогресу,

переходом до обладнання на підставі програмно-обчислювального управління така конструкція організації суспільного виробництва стала гальмом у подальшому розвитку процесу праці, задоволення потреб суспільства, громадян. Дана проблема, як відомо, в рамках соціалістичного розвитку не була вирішена.

Довге тупцювання на місці у виборі шляхів реформування виробництва закономірно призвело до розпаду СРСР. На жаль, як моделі економічного реформування в Україні (і інших країнах СНД), як відомо, були обрані неокласичні концепції "шокової терапії", що не могло дати позитивних результатів, оскільки дані теорії, як уже зазначалось, не враховують усіх головних особливостей сучасного виробництва, підприємства. Тому проблема позитивних зрушень в економіці (підвищення ефективності виробництва і на цій підставі вирішення проблем конкурентоспроможності країни, становлення та розвиток підприємств як ефективних структур ринку в глобальному вимірі, перехід до економіки знань тощо) зберігає своє значення у ринкових реформах у формі реструктуризації підприємств.

Як уже було показано, основу сучасного підприємства, тобто підприємства як організації, складають відносини з приводу послуг праці. Тому головним напрямком реструктуризації підприємства є перш за все перетворення соціально-трудових відносин, формування їх нового характеру за змістом, відповідно до сучасних вимог розвитку процесу праці, формування нової системи мотивації праці. Головними напрямками перетворення соціально-трудових відносин, формування нової мотивації праці є:

визначення умов альтернативних варіантів зайнятості. Реструктуризація підприємств сьогодні повинна розглядатись на державному рівні в напрямку розвитку економіки знань, як найбільш продуктивного виробництва. Це, власне, і передбачає розвиток нових економічних організацій, у рамках котрих вагома роль належить і підприємствам малого бізнесу і корпораціям. Сьогодні Україна має ринок обмеженого попиту на працю, що, з одного боку, є підставою для розвитку антагоністичного характеру між роботодавцями й персоналом (саме це і відбивається в програмах реструктуризації, де ігноруються перетворення відносин з приводу послуг праці, формування параметрів нової системи мотивації), а, з другого боку, створює умови до відтоку найбільш кваліфікованої робочої сили за кордон. Незабаром це суттєво відіб'ється в політиці економічного зростання якісного типу; визначення ринку праці як механізму формування кадрового потенціалу підприємства означає те, що дохід на підставі найманої праці є основною формою розвитку і відтворення робочої сили. При визначенні ринкової ціни на робочу силу необхідно враховувати досвід розвинутих країн, прийняття концепції МОП стосовно рівня мінімальної заробітної плати. На даний час ця позиція МОП фактично не враховується українським законодавством. Мінімальна заробітна плата, що є фундаментом усієї структури заробітної плати, значною мірою знаходиться нижче прожиткового мінімуму. На погляд автора, таке становище є результатом перерозподільних процесів доданої вартості. Про це свідчать коефіцієнти Джині (показник соціальної диференціації) і частка оплати праці в кінцевій продукції. Так, коефіцієнт Джині у СРСР в 1985 році складав 25,6%, в Україні в 1997 р. – 69,7%, що значною мірою перевищувало аналогічний показник в інших країнах: Росія 1993 р. – 49,6%, Англія 1985 р. – 29,7%, США 1982 р. – 46,6, Швеція 1987 р. – 30,4%, Бразилія 1989 р. – 63,4% [7, с. 166]. Частка оплати праці в кінцевій (відвантажений) продукції за кордоном складає 60%, тоді як в Україні – 13% [7, с. 162]. Зауважимо, що в умовах соціалістичної економіки мінімальна заробітна плата в 1,5 раза перевищувала прожитковий мінімум;

визначення рівня заробітної плати, перш за все, необхідно чітко усвідомлювати різницю між купівлею та використанням робочої сили. Якщо при купівлі робочої сили необхідно враховувати мінімальний рівень заробітної плати, що відбиває умови розвитку й відтворення робочої сили, то при визначенні заробітної плати на рівні підприємства необхідно враховувати ряд факторів, в тому числі освіту, рівень кваліфікації, продук-

тивність праці й т. д., а також ефективність виробництва. На сьогоднішній день правила ефективної діяльності корпорацій вимагають прозорої політики у розподілі доданої вартості корпорацій. З метою зміцнення балансу інтересів у західних країнах прийняті й закони, згідно з якими вищі посадовці (менеджери) повинні надавати суспільству інформацію про всі свої доходи від діяльності в рамках корпорацій. Концепція реструктуризації повинна давати розрахунки стосовно цілей перетворень, напрямків перетворень, а також модель розподілу доданої вартості між головними учасниками підприємства. Зрозуміло, що в період удосконалення процесу праці, тобто технічної реструктуризації, неможливо реально перейти до сучасних систем оплати й мотивації праці. Але можна визначити загальні параметри оплати й мотивації праці, поточні в умовах здійснення реструктуризації, винагороди (компенсації) з перших прибутків, причому необхідно також дбати і про розвиток власності персоналу, на підставі ефективності виробництва;

обговорення та прийняття програм реструктуризації повинне відбуватися за участю персоналу (випуск конкурентоспроможної продукції, зміни в технології, стан витрат, ефективність продукції і підприємства, роль, завдання для персоналу, конкретних груп, команд) та складання колективного договору, угоди, в котрому чітко повинно бути зафіксовано головні параметри стосовно послуг праці, ефективності виробництва, розвитку підприємства, включно відносин власності та систем управління. Окремим пунктом визначити умови оплати праці та винагороди тих фахівців, керівників, що заважають у відповідних закладах пройти курси з питань реструктуризації, підвищення кваліфікації за професією;

гарантії персоналу повинні стати основою поруки держави в наданні підприємствам, перш за все науковим, тим, що визначають перехід України до інформаційної стадії розвитку, пільгових комерційних кредитів, податкових "канікул";

формування ефективної системи мотивації персоналу повинно відбуватися в контексті розвитку корпоративної культури, сприятливого психологічного клімату, що формують єдність інтересів усіх учасників економічної діяльності.

Таким чином, дослідження показують, що на сучасному етапі ринкової економіки підприємство є організацією. В цьому ракурсі підприємство – це система внутрішньофирмових відносин, підґрунтя котрих утворюють перш за все довгострокові відносини з приводу власності. З цього випливає, що в умовах трансформаційної економіки реструктуризація повинна як головний напрямок реструктуризації передбачати перетворення відносин власності і формування відносин послуг праці, її мотивації на підставі ринкових закономірностей, ефективного розвитку підприємств як суб'єктів ринку. Формування нової системи мотивації повинно відбуватися на підставі обліку двох механізмів: ринкового і механізму оцінки праці як фактора ефективності виробництва, підприємства.

Література: 1. Мазур И. И. Реструктуризация предприятий и компаний. Справочное пособие / И. И. Мазур, В. Д. Шапиро / Под ред. И. И. Мазура. – М.: Высшая школа, 2000. – 588 с. 2. Анстова М. Д. Реструктуризация предприятий: вопросы управления. Стратегия, координация структурных параметров, снижение сопротивления преобразованиям. – М.: Альбина Паблишер, 2002. – 288 с. 3. Чернявська Є. І. Реструктуризація підприємства в умовах трансформаційної економіки: Монографія. – Луганськ: Вид. СНУ ім. В. Даля, 2004. – 264 с. 4. Акофф Р. Планирование будущего корпорации. – М.: Прогресс, 1985. – 328 с. 5. Коуз Р. Г. Природа фирмы // В кн. Теория фирмы / Под ред. В. М. Гальперина. – СПб.: Экономическая школа, 1995. – С. 11 – 32. 6. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. – Одеса: Юридична література, 2001. – 328 с. 7. Заглинський А. О. Проблеми розвитку ринкових відносин у сфері зайнятості трудових ресурсів. – Рівне: ППФ "Волинські береги", 2002. – 400 с.

Стаття надійшла до редакції
11.12.2006 р.

УДК 338.45:622:330.131.7

Мішин О. Ю.
Мішина С. В.

ОЦІНКА ТА ОПТИМІЗАЦІЯ ВИРОБНИЧО-ТЕХНІЧНИХ РИЗИКІВ ПІДПРИЄМСТВ ВУГІЛЬНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

In the article the author states that methodical provision of evaluating and optimizing the influence of the factors which characterize the level of mining enterprise production and technological risks is improved due to economic and mathematic methods application.

Практика управління виробничо-технічними ризиками у вугільній промисловості постійно потребує удосконалення методів, які підвищували б її ефективність. Це питання завжди знаходиться в полі зору науковців, які, виявляючи закономірності та узагальнюючи досягнення в цій сфері, розробляють відповідні до поточних проблем рекомендації та визначають механізми їх впровадження. Серед таких рекомендацій особливої уваги потребує визначення факторів, які впливають на рівень виробничо-технічних ризиків підприємств вугільної галузі.

Під виробничо-технічними ризиками підприємств слід розуміти ризики, пов'язані зі здійсненням будь-яких видів виробничої діяльності, в процесі якої підприємства стикаються з проблемами неекономного використання сировини, підвищенням собівартості, втратами робочого часу, нераціональним використанням машин та обладнання, неефективним впровадженням нової техніки й технологій. Щодо підприємств вугільної промисловості, то прояв виробничо-технічних ризиків має специфічний характер і часто приховані наслідки. Цим і обумовлена доцільність використання для їх виявлення й оцінки економіко-математичних методів.

Економіко-математичні методи дозволяють виявити залежності між окремими факторами в керованій підсистемі і створити алгоритм управління, на основі якого можна оцінити тенденції розвитку і прийняти рішення про способи впливу на керований об'єкт. Питання економіко-математичного моделювання широко досліджуються науковцями [1 – 5], але ці дослідження не враховують особливості функціонування підприємств вугільної промисловості, що й обумовило актуальність дослідження.

Метою дослідження є вдосконалення методичного забезпечення оцінки виробничо-технічних ризиків для підприємств вугільної промисловості. Для досягнення мети використано прийоми теоретичного узагальнення та порівняння, економіко-математичні методи й методи статистико-економічного аналізу.

Аналіз літературних джерел та існуючого методичного забезпечення управління економічними ризиками довів доцільність використання факторного аналізу для розробки методичного підходу до оцінки та оптимізації впливу факторів, що характеризують рівень виробничо-технічних ризиків підприємств вугільної промисловості.

На думку автора, будь-який алгоритм використання економіко-математичних методів доцільно розглядати як послідовне виконання таких дій:

- 1) постановка завдання та здійснення первинної обробки даних;
- 2) вибір економіко-математичних методів, придатних для вирішення поставленого завдання;
- 3) аналіз відібраних даних із застосуванням економіко-математичних методів;
- 4) аналіз результатів дослідження, розробка висновків і рекомендацій.

Розглянемо порядок застосування вищезгаданого алгоритму при розробці методичного підходу до визначення факторів, що характеризують рівень виробничо-технічних ризиків підприємств вугільної промисловості.

Перший етап "Постановка завдання та здійснення первинної обробки даних". Поставлене завдання – визначення факторів, основних видів виробничо-технічного ризику підприємств вугільної промисловості та управлінських заходів щодо нейтралізації їх негативного впливу. Для досягнення поставленого завдання слід сформулювати перелік показників-характеристик виробничо-технічних ризиків. На доступних авторам емпіричних даних було виділено показники, які визначають рівень виробничо-технічних ризиків (X1 – навантаження на 100 м лінії очисних вибоїв, т/100 м.; X2 – фондоозброєність, грн.; X3 – коефіцієнт зносу, %; X4 – навантаження на лаву, т./добу; X5 – відсоток освоєння нових виробничих потужностей, %; X8 – витрати на 1 грн. товарної продукції, грн.; X9 – собівартість 1 т готової продукції, грн.; X11 – темпи зростання численності персоналу, %) та показники, що визначають наслідки прояву виробничо-технічних ризиків (X6 – матеріаловіддача, грн.; X7 – фондовіддача, грн.; X10 – продуктивність праці робітника з видобутку вугілля, т./міс.; X12 – чиста рентабельність продажу (відношення чистого прибутку до чистої виручки від реалізації продукції), %; X13 – чиста рентабельність витрат (відношення чистого прибутку до загальної суми витрат), %; X14 – рентабельність виробництва (або інша назва – рентабельність активів, що визначається як відношення чистого прибутку до середньорічної суми активів), %; X15 – показник фінансової автономії, %; X16 – коефіцієнт швидкої ліквідності; X17 – коефіцієнт покриття; X18 – співвідношення кредиторської й дебіторської заборгованості).

Другий етап "Вибір економіко-математичних методів, придатних для вирішення поставленого завдання". Вибір факторного аналізу для вирішення поставленого завдання обумовлений тим, що він є ефективною процедурою для вирішення завдань пошуку латентного (неявного) фактора структури взаємозв'язків характеристик складного явища чи процесу. Його алгоритм передбачає спочатку встановлення парних коефіцієнтів кореляції всіх характеристик-показників, потім визначення кореляційних плеяд "вузлів зв'язків". Іншими словами, за допомогою такого алгоритму виділяються змінні, які, з одного боку, найбільше пов'язані в межах своєї плеяди, з іншого – слабо пов'язані з іншими кореляційними вузлами. Визначені вузли і є факторами. Кожному фактору надається умовна назва, асоціативно узгоджена з тими характеристиками-змінними, які найбільш пов'язані з даним фактором, тобто мають найвище "факторне навантаження". Для досягнення поставленого завдання використано метод головних компонент, Varimax. Вихідні дані для здійснення факторного аналізу були використані за п'ять років (квартально) за ВО "Орджонікідзевугілля".

Третій етап "Аналіз відібраних даних із застосуванням економіко-математичних методів". Обирати інструментарій легше для однорідних груп ризиків та управлінських заходів щодо їх нейтралізації. Саме факторний аналіз і дозволив виділити три групи показників, які визначають рівень виробничо-технічних ризиків підприємств вугільної промисловості.

Результати факторного аналізу узагальнені в табл. 1.

Таблиця 1

Фактори та ознаки-показники рівня виробничо-технічних ризиків підприємств вугільної промисловості

Характеристика фактора та % загальної дисперсії	Ознаки-показники рівня виробничо-технічних ризиків та їх навантаження (значення подано в дужках)
Фактор 1 "Якість виробничо-фінансової діяльності підприємства" (30,03%)	X9 – собівартість 1 т готової продукції (-0,84334); X10 – продуктивність праці робітника з видобутку вугілля (-0,77093); X16 – коефіцієнт швидкої ліквідності (0,906435); X17 – коефіцієнт покриття (0,905859); X18 – співвідношення кредиторської та дебіторської заборгованості (-0,8948)
Фактор 2 "Рівень фондоозброєності та рентабельності діяльності підприємства" (28,47%)	X2 – фондоозброєність (0,723514); X12 – чиста рентабельність продаж (0,977969); X13 – чиста рентабельність витрат (0,986702); X14 – рентабельність виробництва (0,98401)
Фактор 3 "Матеріально-технічний рівень виробництва" (22,15%)	X1 – навантаження на 100 м лінії очисних вибоїв (0,763602); X3 – коефіцієнт зносу (-0,74338); X4 – навантаження на лаву (0,754484); X6 – матеріаловіддача (-0,82292)

Перший фактор визначають виробничі (собівартість 1 т готової продукції та продуктивність праці робітника з видобутку вугілля) та фінансові показники (коефіцієнт швидкої ліквідності; коефіцієнт покриття; співвідношення кредиторської й дебіторської заборгованості). В процесі дослідження були розраховані кореляційні матриці для показників, що утворюють кожен з трьох отриманих факторів. За даними кореляційної матриці (побудованої для першого фактора) значення коефіцієнтів кореляції показників ліквідності від'ємні, а значення коефіцієнтів кореляції показників собівартості 1 т готової продукції, продуктивності праці робітника з видобутку вугілля та співвідношення кредиторської й дебіторської заборгованості позитивні.

Отже, зменшення собівартості 1 т вугілля та зменшення співвідношення кредиторської й дебіторської заборгованості позитивно впливають на такі показники підприємства, як швидка ліквідність і коефіцієнт покриття.

Діяльність підприємства, спрямовану на підвищення ліквідності, зниження собівартості, можна вважати одним із заходів зниження рівня виробничо-технічних ризиків. Але зниження собівартості може мати й негативні наслідки, тобто спричинити ризики. Так, при зниженні собівартості на досліджуваному підприємстві знижується і продуктивність праці. Для виявлення причин цього явища проаналізуємо динаміку темпів зростання собівартості 1 т вугілля, продуктивності праці робітника з видобутку вугілля та його середньомісячної заробітної плати (рис. 1).

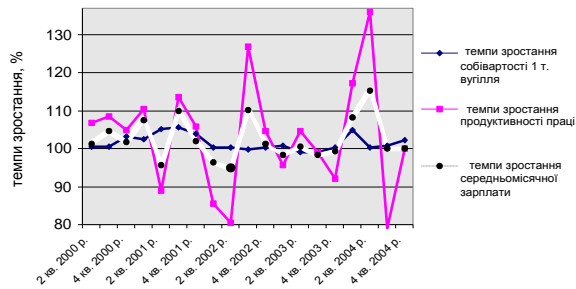


Рис. 1. Темпи зростання собівартості, продуктивності праці та середньомісячної заробітної плати по ВО "Орджонікідзевугілля"

Згідно з рис. 1 продуктивність праці знижується в тому випадку, коли зниження собівартості супроводжується зниженням середньомісячної заробітної плати (4 квартал 2001 року, 1, 2 квартали 2002 року; 3 квартал 2003 року). У випадку, коли темпи зростання середньомісячної заробітної плати підвищуються, незважаючи на темпи зростання собівартості, зростає і продуктивність праці. Таким чином, причиною зниження продуктивності праці внаслідок зменшення собівартості може бути зниження витрат на матеріальне стимулювання праці.

Другий фактор має назву "Рівень фондоозброєності та рентабельності діяльності підприємства". Навантаження на цей фактор мають: фондоозброєність; чиста рентабельність продаж; чиста рентабельність витрат і рентабельність виробництва.

Найбільше факторне навантаження має показник чистої рентабельності витрат (0,99), причому за даними кореляційної матриці (побудованої для показників, що утворюють другий фактор) його зв'язок з іншими характеристиками, які формують другий фактор прямий, а не обернений. Це свідчить про те, що на показники ефективності виробничої діяльності ВО "Орджонікідзевугілля" прямий вплив має фондоозброєність. Тобто, чим вищою буде фондоозброєність, тим вищими показниками рентабельності може досягти досліджуване підприємство.

Так, на шахтах ВО "Орджонікідзевугілля" несвоєчасно введені в експлуатацію горизонт (шахта імені Карла Маркса) та компресорна станція (шахта "Єнакіївська"), відсутні скіповий ствол (шахта "Ольховатська") та чиста очисувальна лінія вибою (шахта "Вуглегірська"). Це часто призводило до зниження продуктивності праці, а отже, і до зниження прибутку, і як наслідок – до зниження рентабельності. Тому як засіб зниження рівня виробничо-технічних ризиків може бути запропоновано збільшення фондоозброєності праці, яке за результатами факторного аналізу негативних наслідків не має.

Третій фактор "Матеріально-технічний рівень виробництва" формують такі показники, як навантаження на 100 м лінії очисних вибоїв, коефіцієнт зносу, навантаження на лаву, матеріаловіддача.

Залежність між матеріаловіддачею й коефіцієнтом зносу пряма. Тому як засіб зниження виробничо-технічних ризиків запропоновано оновлення основних виробничих фондів. Оскільки залежність між матеріаловіддачею та показниками виробничої потужності обернена, то підвищення навантаження на лаву та на 100 м лінії очисних вибоїв, може дати негативний наслідок, а саме – знизити матеріаловіддачу. Для пошуку причин цього негативного наслідку слід проаналізувати темпи зростання матеріаловіддачі та показників виробничої потужності, динаміка яких наведена на рис. 2. Дані рис. 2 підтверджують, що при збільшенні виробничої потужності матеріаловіддача зменшується і навпаки. Пояснити це збільшення матеріальних витрат збільшенням потужності не можна, оскільки при її зменшенні матеріаловіддача збільшується.

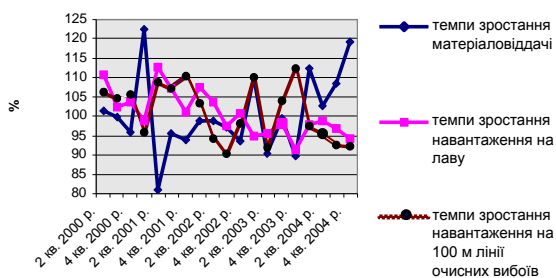


Рис. 2. Темпи зростання матеріаловіддачі та виробничої потужності ВО "Орджонікідзевугілля"

Можливим поясненням є неефективне використання матеріалів або неповне завантаження виробничих потужностей, що підвищує рівень виробничо-технічних ризиків.

На шахтах ці ризики мають місце в тому випадку, коли лави майже відпрацьовані, там залишаються малі запаси вугілля, а підтримання їх в робочому стані вимагає значних витрат кріпильних матеріалів, які не окуповуються. Тому найбільш прийнятним управлінським заходом у такому випадку є закриття відпрацьованих лав і нарощення потужності за рахунок освоєння нових лав.

Четвертий етап "Аналіз результатів дослідження, розробка висновків і рекомендацій". За результатами факторного аналізу та даними кореляційних матриць було запропоновано управлінські заходи щодо зниження рівня виробничо-технічних ризиків. Але ці заходи можуть мати як позитивні, так і негативні наслідки. Негативні наслідки потребують управлінських заходів щодо їх нейтралізації та виявлення причин їх виникнення, про що і свідчать дані табл. 2.

Таблиця 2

Результати факторного аналізу та управлінські заходи з оптимізації виробничо-технічних ризиків досліджуваних підприємств вугільної промисловості

Фактор і відсоток дисперсії	Показники характеристики фактора	Можливі управлінські заходи	Наслідки управлінських заходів	Ризики здійснення управлінських заходів	Причини виникнення ризиків
1	2	3	4	5	6
Фактор 1 "Якість виробничо-фінансової діяльності підприємства" (30,03%)	Собівартість 1 т готової продукції, продуктивність праці, коефіцієнт швидкої ліквідності, коефіцієнт покриття, співвідношення кредиторської та дебіторської заборгованості	Зниження собівартості 1т вугілля. Зменшення співвідношення кредиторської й дебіторської заборгованості	Зниження продуктивності праці. Підвищення ліквідності підприємства	Ризик зниження продуктивності праці	Зниження собівартості за рахунок зменшення преміальних виплат

1	2	3	4	5	6
Фактор 2 "Рівень фондоозброєності та рентабельності діяльності підприємства" (28,47%)	Фондоозброєність, чиста рентабельність продажу, чиста рентабельність витрат, рентабельність виробництва	Підвищення фондоозброєності	Збільшення показників рентабельності: продукції, витрат і виробництва	-	-
Фактор 3 "Матеріально-технічний рівень виробництва" (22,15%)	Навантаження на 100 м лінії очисних вибоїв, коефіцієнт зносу основних виробничих фондів, навантаження на лаву, матеріаловіддача	Збільшення виробничої потужності (навантаження на лаву та на 100 м лінії очисних вибоїв). Оновлення основних виробничих фондів	Зменшення матеріаловіддачі. Підвищення організаційно-технічного рівня виробництва	Ризик неефективного використання виробничих потужностей	Використання матеріальних ресурсів для роботи на відпрацьованих потужностях, несвоєчасне введення в експлуатацію нових виробничих потужностей

Узагальнюючи результати факторного аналізу, слід зазначити, що у своїй діяльності ВО "Орджонікідзевугілля" може стикатися з усіма видами ризиків, але негативні наслідки дають такі види виробничо-технічних ризиків, як ризик зниження продуктивності праці та ризик неефективного використання виробничих потужностей. Отже, першочерговим є здійснення запропонованих управлінських заходів щодо мінімізації саме цих видів виробничо-технічних ризиків.

Наукова новизна отриманого результату полягає в удосконаленні методичного забезпечення оцінки та оптимізації впливу факторів, що характеризують рівень виробничо-технічних ризиків підприємств вугільної промисловості за рахунок використання економіко-математичних методів.

Практична значимість отриманих результатів полягає в можливості застосування запропонованого методичного підходу в антиризиковій діяльності підприємств вугільної промисловості.

Перспективою подальших наукових розробок у даному напрямку є розробка методичних підходів до визначення факторів економічного ризику для підприємств різних галузей виробництва і послуг.

Література: 1. Бочаров В. В. Финансовое моделирование: Учебное пособие. – СПб.: Изд. Питер, 2000. – 204 с. 2. Информационные технологии в моделировании экономических процессов переходного периода / Н. Б. Подмогильный, П. И. Бидюк, И. И. Коваленко, А. В. Слободенюк. – К.: Такі справи, 2000. – 232 с. 3. Коноховский П. В. Математические методы исследования операций в экономике: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2000. – 208 с. 4. Шелобаев С. И. Математические методы и модели в экономике, финансах, бизнесе: Учебное пособие для студ., обуч. по экон. спец. – М.: ООО Изд. " ЮНИТИ – ДАНА", 2000. – 368 с. 5. Юхимчук С. В. Математичні моделі ризику для систем підтримки прийняття рішень: Моногр. / С. В. Юхимчук, А. О. Азарова. – Вінниця: УНІВЕРСУМ-Вінниця, 2003. – 188 с.

УДК 658.8

Рожко В. І.

Закінчення табл. 1

РОЗВИТОК ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОЦЕСУ ПРОДАЖІВ ВИРОБІВ ПІДПРИЄМСТВ ТЕКСТИЛЬНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

In the article the development of enterprises of textile industry in modern conditions is analyzed. To increase the competitiveness of domestic enterprises of a textile industry, recommendations concerning textile products sales organization on the basis of fast model of sale introduction, are given.

У сучасних умовах розвиток вітчизняної легкої промисловості суттєво ускладнено. Споживчий ринок насичений товарами майже всіх відомих виробників країн Західної Європи, Америки й менш відомих виробників країн СНД, Азії тощо. Але останнім часом становище вітчизняних виробників погіршилось у зв'язку з появою товарів достатньо якісного рівня за доступною ціною країн-виробників, таких, як Індія, Китай, Туреччина та ін. Таким прикладом є ситуація, що склалася на ринку виробів текстильної промисловості.

У сучасних умовах актуальним завданням є розробка рекомендацій для вітчизняних виробників щодо підвищення конкурентоспроможності продукції та стимулювання споживчого попиту. Розв'язання цього питання є вкрай необхідним у зв'язку з вступом найближчим часом України до СОТ.

Аналіз структури товарообігу легкої промисловості свідчить про те, що за останні п'ять років частка продажу вітчизняних виробів текстильної промисловості скорочується (табл. 1) [1, с.142]. У 2005 році продаж тканин зменшився в діючих цінах на 9,2% відносно до попереднього року. У той час як обсяги продажу одягу збільшуються в діючих цінах, а в порівняннях (в цінах 2004 р.) скорочуються на 3,8%. Продаж трикотажних виробів також зменшився в порівняннях цінах на 8,1% стосовно до 2004 року.

Таблиця 1

Продаж текстильних виробів вітчизняного виробництва через торгову мережу підприємств (у фактичних цінах)

1	Продаж товарів, млн. грн.					Частка продажу товарів вітчизняного виробництва у товарообігу, %				
	2001р.	2002р.	2003р.	2004р.	2005р.	2001р.	2002р.	2003р.	2004р.	2005р.
Тканини:	44,5	41,0	43,7	37,7	34,2	47,7	50,4	55,6	54,2	48,6
бавовна	12,0	11,8	19,3	13,3	11,1	58,6	60,5	77,5	68,4	62,1
вовняні	9,2	4,8	3,0	2,2	1,5	65,0	49,5	43,7	35,6	32,4
з натурального шовку, синтетичних і штучних волокон	12,8	12,3	8,6	6,4	5,8	30,2	34,2	29,0	25,5	22,3
з льону, джуту та інших рослинних волокон	2,4	1,7	1,3	1,5	1,4	77,3	77,2	54,7	61,1	63,4
трикотажні полотна	1,2	0,9	1,4	1,4	1,3	62,8	65,0	58,6	68,9	64,6
нетканні матеріали	6,9	9,5	10,1	12,9	13,1	61,0	76,1	81,6	89,8	89,3

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Одяг і білизна, головні убори та хутра:	218,3	199,8	223,9	233,8	256,4	49,6	44,6	41,9	34,5	28,7
одяг і білизна	154,3	135,3	145,8	149,2	156,3	44,1	38,5	37,5	29,4	23,4
натуральні хутра та вироби з них	23,1	23,3	26,9	28,5	33,4	87,5	90,9	84,1	83,5	83,9
текстильні вироби для домашнього вжитку	32,1	34,8	46,1	50,8	59,7	59,0	54,4	45,7	39,1	34,7
головні убори	8,8	6,4	5,1	5,3	7,0	92,9	90,7	89,5	88,0	82,2
Трикотажні, панчішкарпеткові вироби:	74,4	66,5	68,0	71,2	74,6	41,0	36,6	30,7	28,5	23,4
трикотажні панчішкарпеткові	38,6	35,8	37,5	33,4	35,2	30,0	25,8	21,7	17,7	16,8
трикотажні панчішкарпеткові	35,8	30,7	30,5	37,8	39,4	67,5	71,0	62,6	62,2	61,9

* Попередні дані

Таким чином, у 2005 році частка продажу товарів вітчизняного виробництва зменшилась по тканинам до 48,6%; одягу до 28,7%; трикотажним виробам – 23,4%. Але це ще не межа. Наприклад, у Європейському союзі текстильна продукція, що виробляється в Азійських країнах, займає до 90% споживчого ринку. Цей потужний тиск вітчизняні виробники відчують після вступу України до СОТ та скасування митних бар'єрів.

При цьому слід відзначити, що виробники здійснюють спроби покращити своє становище. Завдяки тому, що наприкінці 1980-х років вітчизняні фабрики були переобладнані на сучасному рівні, більшість з них працюють на зовнішньому ринку. Обсяги виробництва збільшують за рахунок реалізації замовлень закордонних країн щодо пошиття одягу (рис. 1).

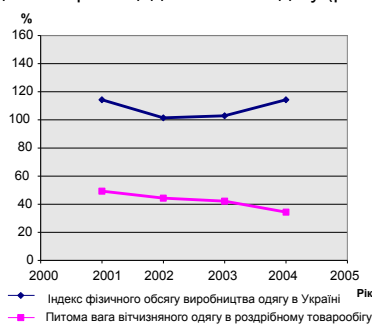


Рис. 1 Обсяг виробництва вітчизняного одягу та його частка в товарообігу

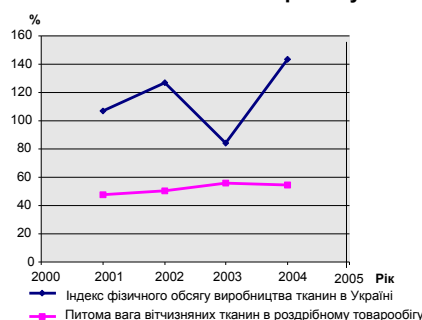


Рис. 2. Обсяг виробництва вітчизняних тканин та їх частка в товарообігу

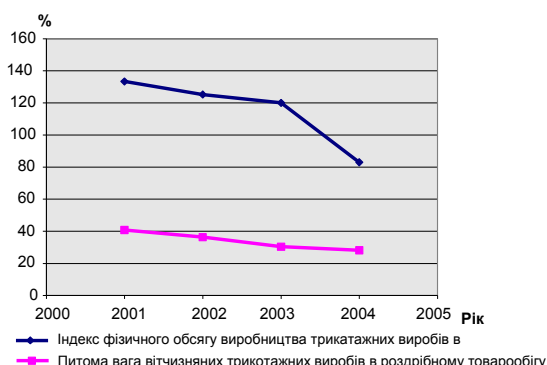


Рис. 3. Обсяг виробництва вітчизняних одягу трикотажних виробів та їх частка в товарообігу

Вітчизняні виробники виконують замовлення відомих європейських будинків моди. Основний прибуток отримує замовник, а підприємство-підрядник отримує тільки частку прибутку, розмір якого не суттєвий за європейським рівнем. Причиною такого явища є те, що більшість таких замовлень виконується на умовах використання давальницької сировини. Замовник використовує дешеву робочу силу, енергоносії і надає дизайнерські проекти одягу, тканини власного виробництва. Тому обсяг виробництва вітчизняних тканин не має залежності від темпів зростання виробництва одягу (див. рис. 2).

В останні роки у Європейських державах зросла собівартість виробництва тканин. Цьому посприяло підвищення вартості енергоносіїв. Цей фактор вплинув на підвищення попиту на вітчизняні тканини. Їх стали використовувати при виконанні замовлень закордонних країн щодо пошиття одягу. В 2004 р. виробництво вітчизняних тканин зросло на 70,6% порівняно з 2003 р. та має всі обставини для подальшого зростання (див. рис. 2). Але виробництво вітчизняних трикотажних виробів постійно скорочується, що призводить до зменшення його частки в товарообігу (див. рис. 3). Це свідчить про скрутне становище в галузі.

На основі вищезазначеного можна дійти висновку про доцільність впровадження нового підходу до організації процесу продажів текстильних виробів і стимулювання споживчого попиту. Це може бути досягнуто за рахунок розширення виробничого асортименту товарів і вилучення їх обмеженими партиями.

Впровадження нового підходу щодо організації процесу продажів текстильних виробів і стимулювання споживчого попиту доцільно здійснювати послідовно та в наступній послідовності.

По-перше, впровадження на підприємствах торгівлі швидкої моделі продажу одягу. Сутність швидкої моделі продажу одягу полягає в наступному.

У підприємствах торгівлі нові товари з'являтимуться щотижня. Але їх буде небагато, як правило, усього кілька екземплярів однієї моделі. Та причина не в тому, що в магазинах недостатньо місця (середній розмір торговельної площі — близько 1 тис. кв. м), а в спробі змусити покупця частіше купувати одяг.

Застосування моделі швидких продажів означає, що найбільш популярні товари можуть з'явитися і зникнути протягом тижня, створюючи у покупців відчуття дефіциту, що спонукає їх зробити покупку. Швидка зміна торгового асортименту змінює відношення до процесу продажу. Якщо раніш споживачі відвідували магазини одягу раз або два в місяць, то тепер вони змушені будуть відвідувати щотижня, пам'ятаючи про те, що можуть з'явитися нові моделі одягу, які в магазинах довго не пролежать. Це допоможе підтримувати високі обсяги продажу й уникати необхідності влаштовувати розпродаж, що скорочує прибуток.

По-друге, збільшення асортименту на підприємстві текстильних виробів.

Це можливо досягнути таким чином. Дизайнери на підприємствах текстильних виробів щорічно створюють більш 40 тис. зразків одягу і взуття, з яких приблизно чверть потім відбирається для виробництва. Деякі з них становлять спрощені копії одягу дорогих дизайнерських марок. Але в конкурентній боротьбі з закордонними виробниками одягу вони мають переваги, завдяки використанню більш дешевих тканин і продаючи свої товари по більш низькій ціні.

По-третє, використовувати комбіновану структуру асортименту товарів.

У загальному обсязі асортименту підприємства мають складати біля чверті товарів моделі одягу і взуття, що швидко оновлюються. Однак при цьому необхідно підтримувати великий асортимент простих, щоденних товарів, що менш піддані змінам моди і більшість з яких виготовляються в Азії з її більш дешевою робочою силою.

Таким чином, конкурентоспроможний асортимент у формалізованому вигляді може бути представлений як функція чотирьох основних складових:

$$y = \sum_{i=1}^n f_{\sim a, b, c, d}; \quad (1)$$

де *a* – товар, який забезпечує найбільшу частку обороту і швидко оновлюється;

b – товар супутній, стабілізуючий виторг від продажів;

c – тактичний товар, стимулюючий продаж основної групи;

d – товари, що менш піддані змінам моди;

n – кількість товарних позицій, що включаються в асортиментний набір підприємства.

Сучасна асортиментна політика підприємств вимагає включення в асортиментну модель товарів, що знаходяться на різних стадіях життєвого циклу, у визначеному співвідношенні. Такий підхід дозволяє гарантувати підприємству відносно стійкі обсяги продажів і стабільні позиції на ринку. Для визначення такого оптимального набору відсутні єдині рекомендації, але відомо, що при цьому важливим є співвідношення даних груп і їх частка на ринку. Аналіз показав, що товар *a*, який забезпечує найбільшу частку обороту і швидко оновлюється, складає 15 – 25% усіх товарів в асортименті підприємства, забезпечує найбільшу частку обороту, обсяги продажу знаходяться в стадії зростання. Крім того, в асортимент включають: товари групи *b* супутні, що стабілізують виторг від продажів; товари групи *c* тактичні, стимулюючі продаж основної групи; товари групи *d*, які менш піддані змінам моди, а аналогі експортуються з країн Азії.

Особливо слід зазначити необхідність використання стратегічного підходу до питання формування асортименту товарів у роздрібній торгівлі. Ефективність прийняття принципових рішень щодо асортименту, включаючи проведення комплексного дослідження товарних ринків, введення нових чи модернізованих і виведення з асортименту нерентабельних товарів, виділення коштів на розробку стратегії реалізації товарів, багато в чому визначається рівнем організації функціональних взаємозв'язків між керівниками і фахівцями комерційного відділу і провідними службами та відділами підприємства торгівлі.

Особливо важливою є взаємодія між комерційним і планово-фінансовим відділами, співпраця яких у кардинальних питаннях асортиментної політики повинна бути скоординована і принципово вписуватись у стратегію діяльності підприємства на роздрібному ринку.

Швидка модель продажу в даному випадку розглядається як засіб кількісного і якісного описання оптимального асортиментного набору товарів для конкретного підприємства-виробника і підприємства роздрібною торгівлі, що характеризується високим ступенем адаптивності до основного фактора (доходу населення) його діяльності, а також чисельності населення.

Це рухлива (нестійка) асортиментна структура (набір товарів), здатна гнучко реагувати на зміни середовища діяльності підприємства, забезпечувати його прибутковість і необхідний запас конкурентної міцності.

До переваг швидкої моделі продажу текстильних виробів можна віднести те, що більшість товарів надходить на підприємство роздрібною торгівлі у п'яти-шести кольорах і в п'ятьох-сімох розмірах, то логістична система підприємства змушена забезпечувати розподіл приблизно 300 тис. товарно-складських партій щорічно.

У такому випадку для більш зручного розрахунку оптимального обсягу товарів і частоти доставки його на підприємство торгівлі підприємствам-виробникам доцільно застосовувати модель Вілсона.

Модель Вілсона [2, с. 454] використовується для оптимізації та частоти завезення товарів, для поповнення запасів на складах, у магазинах. Ця модель базується на взаємозалежності витрат і розміру партії товару. Витрати, пов'язані зі збері-

ганням товару, продукції (I_3) – оренда приміщень, амортизаційні відрахування, витрати на утримання приміщень, зберігання запасів, фасування, сортування, оплату праці складських працівників, – прямо пропорційні розміру партії товару. Витрати, пов'язані з транспортуванням партії (I_T) – транспортні, експедиційні витрати, – обернено пропорційні партії товару. Математично пропорції залежності можна подати таким чином:

$$I_T \times \frac{Q}{P} = I_3 \times \frac{P}{2}, \quad (2)$$

де P – оптимальні розміри партії товару (продукції);

Q – загальний обсяг надходження товарів (продукції) на склад за місяць, рік.

Оптимальний розмір партії товару визначається з рівняння:

$$P = \sqrt{\frac{2Q \times I_T}{I_3}}, \quad (3)$$

де I_T – транспортні витрати з доставки товару від виробника до підприємства торгівлі, грн;

I_3 – витрати на зберігання однієї одиниці запасів протягом однієї одиниці часу, грн.

Таким чином, зі збільшенням розміру партії товару транспортні витрати зменшуються, а витрати зберігання в таких же пропорціях збільшуються, тобто формулу визначення розміру партії товару спрощено можна записати таким чином:

$$P = C \times \sqrt{Q}, \quad (4)$$

де константа $C = \sqrt{\frac{2I_T}{I_3}}$.

У такому разі сфера використання моделі розширюється, оскільки відповідає необхідність обліку питомих витрат по групах I_T та I_3 . Водночас визначення величин C потребує розрахунків з урахуванням структури партії товару і загальних обсягів їх надходжень.

Швидке оновлення асортименту має переваги ще й тому, що більше половини підприємств-виробників одягу і взуття, розташовані в Європі, де робоча сила значно дорожче. Але для швидкого відновлення товарів на полицях своїх магазинів, торговельні мережі змушені скорочувати час транспортування до мінімуму.

Для підприємств-виробників використання моделі швидкого оновлення асортименту дає можливість постійно підтримувати обсяги збуту та завантаженість потужностей. Оскільки підприємства торгівлі зацікавлені в максимальній швидкості виготовлення і доставки одягу й взуття, тому і замовлення розміщують на фабриках ближче до магазинів. Наприклад, час доставки товарів із Лондону, Парижу чи з Іспанії складає два-три тижня, з Польщі – чотири дні, з Болгарії – шість днів. Час доставки товарів з Туреччини або Лівану – біля двох тижнів, з яким працює сегмент швидкого оновлення асортименту. Доставка з Азії може займати до семи-восьми тижнів.

Крім цього, швидке оновлення асортименту одягу дозволить виробникам уникати проблем зі змінами у споживчому попиті. Завдяки тому, що товари виробляються обмеженим обсягом, навіть ті з них, що погано продаються (як було теплої осені 2003 року), не приносять виробникам значних збитків.

Виробники текстильної продукції, що працюють у сегменті швидкого оновлення асортименту одягу, розвиваються дуже швидко. В Європейському Союзі є вдалий приклад виробників одягу, що працюють у сегменті швидкого оновлення. Наприклад, такі підприємства, як H&M і Indirex чи британські Mango і Top Shop, які є лідерами ринку одягу в Європі. Згідно з прогнозами Bain & Co до 2010 року частка сегмента швидкого оновлення одягу може зрости з нинішніх 13%, як мінімум, до 25% [3, с. 36 – 38].

У сучасних умовах на споживчому ринку близько 40% одягу і взуття продається на розпродажах за зниженою ціною.

Для більш дорогих, дизайнерських марок цей показник доходить до 80%. Однак на ринку швидкого оновлення одягу і взуття продаються дуже швидко, що зменшує необхідність користуватися розпродажами як важливим механізмом стимулювання збуту. В цьому сегменті усього 19% товарів продається за зниженими цінами. І це дозволяє нарощувати прибуток і збільшувати свою частку на ринку. Так, прибуток Indirex торік виріс навіть швидше, ніж продаж, – на 26%, до 973 млн. дол.

Так, наприклад, для стимулювання продажу свого одягу шведська компанія регулярно залучає відомих дизайнерів одягу для створення невеликих колекцій, що випускаються обмеженим тиражем (в останні роки, наприклад, H&M вдалося залучити Карла Лагерфельда і Стеллу Маккартні). Ці колекції створюють споживчий ажіотаж і залучають покупців, що повністю розкуповують товари протягом декількох днів. Сполучення цих трьох компонентів у рамках однієї стратегії також дозволяє збільшувати темпи зростання обсягів збуту на 15 – 20% у рік.

Таким чином, запропоновані рекомендації щодо організації процесу продажів текстильних виробів на основі впровадження швидкої моделі продажу дозволяють підвищити конкурентоспроможність вітчизняної текстильної галузі. Швидка модель продажу одягу дозволяє уникнути повного колапсу галузі, особливо це буде важливо після 2008 року, коли Україна цілком скасує квоти на імпорту одягу і взуття з Китаю. Не дивно, що Єврокомісія вже пропонує створення вільної торгової зони для одягу і взуття із 41 державою, що включити не тільки 25 країн ЄС, але і сусідні Туреччину, Туніс, Ліван, Україну і Росію.

Література: 1. Статистичний щорічник України за 2004 рік / Державний комітет статистики України / Відп. за вип. О. Г. Осауленко. – К.: Українська енциклопедія, 2005. – 632 с. 2. Мадибур В. О. Рівень життя населення та механізми його регулювання. Дис. д. е. н. 08.09.01. – К.: 1999, – 268 с. 3. Европейський ринок одягу // Експерт. – 2006. – №23. – С. 36 – 38.

Стаття надійшла до редакції
12.02.2007 р.

УДК 668.6/8

Таньков К. М.

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ СЕРВІСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА

In this article methodic approaches to the organization of serviceable provision of an enterprise are considered. These approaches are based on the total conception. There is a useful supply, consumer's perception and competitor ability of serviceable product "commodity and service" in this conception.

Переорієнтація виробництва з традиційного створення матеріальних благ на надання послуг є фундаментальною ознакою переходу суспільства від індустріального до постіндустріального рівня розвитку. Термін "індустріальне суспільство", формування якого визначається рівнем технічно-індустріального розвитку, був запропонований у XIX столітті А. К. Сен-Симоном і у подальшому активно впроваджувався О. Контом. Середина XX століття відзначена роботами по теорії зрілого індустріального суспільства П. Друкера, У. Ростоу, Й. Шумпетера, Д. Белла й ін., де були сформульовані ознаки його кардинальної зміни, насам-

перед, тенденції витіснення працівника зі сфери безпосереднього матеріального виробництва, експансії сфери, що надає індустріальній сфері послуги та інформацію.

Тому, коли економісти ведуть мову про сучасні трансформації у ринковому середовищі, вони мають на увазі саме інтенсивне поширення сфери обслуговування, супроводжуване потужним інформаційним забезпеченням. *Д. Белл* відзначає "... першою і найбільш простою характеристикою постіндустріального суспільства є те, що більша частина робочої сили вже не зайнята у сільському господарстві та обробній промисловості, а зосереджена у сфері послуг, до якої відносять торгівлю, фінанси, транспорт, охорону здоров'я, індустрію розваг, а також сфери науки, освіти й управління" [1].

За таким визначенням, при розгляді еволюції виробничо-економічних відносин і формування основних ідей удосконалення промислового комплексу стає очевидним перетворення сфери обслуговування в домінуючий сектор економіки. Поява та розвиток філософії підприємництва, орієнтованої на споживача, сформували чіткі ринково обумовлені вимоги до виробництва:

максимальне скорочення тривалості виробничого циклу; ефективне управління всіма видами запасів у спрямуванні на їх мінімізацію;

гнучкість виробничого процесу, пристосованість до можливих змін в очікуваному споживачем товарному асортименті.

Розвиток сучасних концепцій виробничо-господарської діяльності визначає нагальну потребу в теоретичному осмисленні комплексу міждисциплінарних проблем, з якими стикаються промислові підприємства при організації обслуговування виробничого характеру. Як наголошує *О. В. Гаврилюк*, недооцінка реального її значення і місця у розвитку національної економіки може стати причиною прийняття рішень які ігноруватимуть внесок сфери послуг у забезпечення стійкого розвитку в середньостроковій і довгостроковій перспективі [2].

Саме виділення у якості основного мірила ефективності економічних відносин необхідного рівня обслуговування галузей матеріально-речового виробництва та безпосередньо їх господарюючих суб'єктів зумовлює, в першу чергу, важливість дослідження сервісу як самостійної економічної категорії.

Зазвичай складно навести приклад підприємства, яке надає товар чи послугу в чистому вигляді: придбання будь-якого товару супроводжується послугами і, навпаки, придбання послуг пов'язане з купівлею товару. *Д. Раттел* відзначив, що у сфері послуг, на відміну від сфери матеріальних товарів, досить складно розділити виробництво і споживання, оскільки споживач є безпосереднім учасником як споживання послуги, так і її виробництва [3]. Як відзначають *К. Хаксвер* й ін., товар і послуга не є антиподами, а швидше за все становлять дві області одного континууму [4]. З погляду *К. Гроносва*, існують два типи якості надання послуг: технічний, який передбачає те, що споживач реально отримує від надаваних послуг, і функціональний, який враховує особливості їх отримання [5]. У роботі [6] представлено дослідження *Е. Сассера*, *П. Олсена* і *Д. Вікоффа*, які визначають три аспекти процесу обслуговування – використовувані матеріали, устаткування та дії персоналу. Тобто, придбавши певну продукцію, споживач розраховує на досить широкий спектр додаткових послуг, які "матеріалізують" факт їх поставки на до- і післяпродажному етапах. Це значно розширює уявлення щодо сутності послуги, переводячи їх у площину поняття "сервісу", як такого, що у найбільшій мірі відображає практичний зміст взаємодійносин підприємства і споживача на всіх стадіях життєвого циклу виробу з моменту його створення й моменту зняття зі споживання.

Вочевидь, немає потреби вести мову про протиріччя сутності понять "послуга" і "сервіс". Тим більше, що вони виражаються схожими економічними характеристиками та своєю кінцевою метою – задоволення потреб споживача. Більш принциповим є усвідомлення їх відмінностей, оскільки сервіс на будь-якому етапі його формування та споживання визначається, насамперед, своєю практичною спрямованістю на матеріальну продукцію – "матеріалізацію" потреб споживача у послугах (обслуговуванні) при експлуатації / споживанні реального виробу. Як відзначають *В. П. Федько* і *Н. Г. Федько*, сервіс – це практичне втілення окремих послуг або їх певного сполучення, обумовлене виробничо-технологічними умовами виробництва чи замовленням споживача [7].

Що стосується сервісу у виробничій сфері, то його поняття є само по собі досить широким, відрізняючись значною диференціацією, наявністю великого різноманіття ознак, з допомогою яких можна віднести певний прояв сервісу до того чи іншого класифікаційного типу. Це може бути ілюстровано розглядом еволюційного тлумачення поняття "товар".

Для класичної школи економіки поняття "товар" завжди означало результат виробничої діяльності, виставлений на продаж. У сучасних умовах при створенні та виготовленні промислової продукції принципового значення набуває маркетинговий підхід, за яким важливим є не сама пропозиція товару, а більш за все суб'єктивний спосіб його сприйняття. Так, у розвитку своїх поглядів на встановлення схеми визначення товару, *Ф. Котлер* сформулював багаторівневу модель товару: товар за задумом (1) → товар у реальному виконанні (2) → товар з підкріпленням (3) → покращений товар (4) → потенційний товар (5) [8]. Тобто:

товар повинен відповідати потребам споживачів поза їх звичайних очікувань (4-й рівень);

передбачаються покращення і трансформації товару, можливо у майбутньому (5-й рівень).

У свою чергу *В. Блазюв*, виходячи з класичної трирівневої моделі товару *Ф. Котлера*, розглядає наступні рівні формування товару: товар за задумом (1) → товар у реальному виконанні (2) → розширені характеристики товару (3) → характеристики товару, які пов'язані з особистими особливостями споживача (4) [9].

За поглядами *Ж.-Ж. Ламбена*, товар – це сукупність властивостей чи набір атрибутів, який забезпечує споживачеві базову функціональну цінність або корисність [10]. Він її визначає як "ядерну послугу", до якої добавляються додаткові послуги, які сприяють її покращенню чи підкріпленню. При цьому в окремих випадках такі вторинні послуги мають вирішальне значення при встановленні споживчих уподобань.

Тобто спостерігається зумовлена змінами ринкових відносин еволюція поняття "товару", який реально виробляється для задоволення реальних потреб споживача. Підтвердженням цієї тези можуть служити наведені нижче його сучасні трактування.

Ф. Котлер вважає, що товар – це "... все, що може бути запропоновано для задоволення людських потреб і нужд" [8].

С. Ожегов визначає товар як "... продукт праці, який має вартість і розподілюваний у суспільстві шляхом обміну, купівлі-продажу; взагалі те, що є предметом торгівлі" [11].

Г. Багієв, *В. Тарасович*, *Х. Анн* трактують товар як "... а) економічну категорію, яку в самому загальному вигляді можна визначити як продукт, що реалізується на ринку, тобто об'єкт купівлі-продажу; б) сукупність основних споживчих характеристик продукту, які задовольняють певні потреби споживача; в) надання споживачам послуги і пільг, що доповнюють продукт та полегшують його реалізацію..." [12].

Отже, класичні ознаки диференціації товару і сервісу втрачають свою інтерпретаційну силу для опису виробничо-господарської діяльності підприємства. В сучасному розумінні товар – це не просто матеріальний виріб, а складна економічна категорія, яку визначає сукупність споживчих характеристик певної сукупної пропозиції, що створюється підприємством і реалізується ним протягом усіх етапів формування та задоволення потреб споживачів. Виробник переміщує свою увагу з питань максимізації випуску продукції, де її якість розумілася як "добре виготовити", на формування високоякісного сервісу, який стає визначальним фактором ефективної ринкової діяльності. Він, передаючи споживачеві права володіння на вироблену ним продукцію, усвідомлено погоджується вирішувати всі проблеми споживачів, пов'язані з ефективною експлуатацією отриманого виробу.

М. А. Окландер визначає наступні точки зору на визначення сутності сервісу:

сервіс як функція (цілеспрямований вид діяльності, як процес, що управляється, і результат якого обумовлений адекватністю виконання запланованих дій);

сервіс як рівень реалізації дій (його сприйняття у межах декількох рівнів виконання через кількісні показники, що піддаються точному вимірюванню);

сервіс як філософія менеджменту (його ототожнення з ринково орієнтованою філософією, що забезпечує оптимальне співвідношення витрати/сервіс) [13].

Представлений узагальнений підхід М. А. Окландера вбирає в себе елементи всіх існуючих тлумачень сервісу як найбільш важливих для подальшого розгляду цілей і завдань діяльності підприємства у сфері сервісу.

На підставі вищевикладеного очевидною є необхідність встановлення теоретичних і практичних положень ефективної діяльності підприємства у виробничо-сервісній сфері, що визначило вибір теми даного дослідження та його основну мету: *розвиток науково-методичних положень, що визначають стратегічні напрямки підвищення ефективності діяльності підприємства у виробничо-сервісній сфері.*

Для досягнення цієї мети вирішені наступні завдання: *розкрити нові змістовні аспекти поняття "сервіс" та теоретично обґрунтувати доцільність введення поняття "сервісне забезпечення" у контексті орієнтації підприємства на стратегічну взаємодію зі споживачем;*

встановити основні положення формування сервісного продукту як практичного результату взаємодії виробника і споживача на всіх стадіях виробничо-сервісної діяльності; визначити обставини організації сервісного забезпечення продукції відповідно до положень стратегії інтегрованого маркетингово-логістичного управління.

При схожості трактувань сервісу серед фахівців не існує єдиної думки щодо встановлення того, що може бути покладено в основу його класифікації. Як правило, виділяється одна-дві ознаки сервісу і це подається в якості його основної класифікаційної ознаки. Тому досить часто в літературі при розгляді сервісу дається певний (зазвичай типовий) перелік видів діяльності, робіт та операцій, що пов'язані з технічним обслуговуванням устаткування. По суті такий підхід відслідковується у всіх існуючих трактуваннях поняття "сервіс". Поряд з цим труднощі з класифікацією сервісу визначаються тим, що за своїм функціональним призначенням у сфері виробництва він складає досить неоднорідні групи. Як відзначають Н. М. Внукова і Н. В. Кузьмичук, така неоднорідність і різноманітність "... об'єктивно вимагає диференційованого підходу до аналізу тенденцій і чинників розвитку сервісу, перебування шляхів реформування й ефективного функціонування кожної за таким окремої галузі..." [4].

Вочевидь, існуючі класифікаційні угруповання не відображають еволюційність розвитку сучасних відносин, процесів об'єднання, трансформації та формування принципово нових видів сервісу. Отже, на підставі вищевикладеного та приймаючи до уваги роботи [4; 6; 13; 14 і ін.] пропонується виділення класифікаційних ознак сервісу у сфері промислового виробництва так, як наведено на рис. 1.



Рис. 1. Виділення класифікаційних ознак сервісу в їх взаємозв'язку і взаємовизначеності (Джерело: власна розробка автора)

1. *Сервіс задоволення споживчої попиту.* Він спрямовується на встановлення балансу між потребою у високоякісному виконанні замовлення та існуючими для цього можливостями підприємства. Дотримуючись положень роботи [15], ефективність такого сервісу визначаємо наступними показниками:

доступність (забезпечення умов для безперебійного задоволення потреб споживачів у реальній продукції);
функціональність (забезпечення умов для швидкої і безперебійної поставки реальної продукції споживачеві);
надійність (забезпечення встановлення чітких вимірювачів рівня доступності продукції та функціональності виконання замовлення).

2. *Виробничий сервіс.* Безпосередньо пов'язаний із забезпеченням основних параметрів роботи виробу на всіх етапах його життєвого циклу.

Такий сервіс охоплює всі види діяльності, що пов'язані у тій чи іншій мірі з індивідуалізацією виробленої продукції:

"Вхід" виробничого процесу – просування сировини і матеріалів (сервісне забезпечення постачання);

"Вихід" виробничого процесу – просування готової продукції (сервісне забезпечення збуту);

на всіх стадіях виробничого процесу – внутрішньовиробничі просування запасів: виробничих запасів, незавершеного виробництва, готової продукції і товарів (сервісне забезпечення виробничого процесу).

Сюди відносимо й інші види робіт (сервісне забезпечення інтелектуальної складової продукції), що пов'язані з ефективною експлуатацією продукції та розширення сфери її користності (кредитування, інжиніринг, консультування тощо).

3. *Сервіс інформаційної підтримки.* Пов'язаний як напряму, так і побічно зі збором, опрацюванням і поширенням організаційно-управлінської та виробничої інформації на всіх стадіях життєвого циклу виробу.

В узагальненні результатів дослідження місця сервісу у сфері промислового виробництва необхідно відзначити наступне.

Промислове виробництво об'єднує в одне ціле як підприємства, так і різні галузі народного господарства, їх внутрішню та зовнішню діяльність, спрямовану на досягнення матеріалізованого, у вигляді певної продукції результату. Це дозволяє достатньо чітко і однозначно сформулювати поняття "товар". Що стосується сервісу у виробничій сфері, то його поняття є само по собі досить широким, відрізняючись значною диференціацією, наявністю великого різноманіття ознак, з допомогою яких можна віднести певний прояв сервісу до того чи іншого класифікаційного типу.

Поряд з цим у найбільш вживаних трактуваннях поняття сервісу [16; 17 і ін.] вчені роблять акценти на такому структурному елементі, як "забезпечення". Тобто у зміст сервісу вкладається здатність підприємства забезпечити задоволення потреб кожного споживача і пов'язана з придбанням та експлуатацією певного матеріального виробу з його цінністю і споживчою вартістю. В роботі [18] поняття "забезпечення" подається як "сукупність заходів і засобів, створення умов, що сприяють нормальному протіканню економічних процесів, реалізації намічених планів, програм, проектів, підтримці стабільного функціонування економічної системи та її об'єктів, запобіганню збоїв, порушень законів, нормативних документів, контрактів". Схоже по суті визначення знаходимо у роботі [19]: забезпечення – це постачання, надання будь-чого; те, чим забезпечують. Тому на основі поєднання понять "сервіс" (з англ. Service – послуга, обслуговування) і "забезпечення" логічним є введення поняття "сервісне забезпечення" ("забезпечення послугою / обслуговуванням") з наступним його формулюванням.

Сервісне забезпечення – це доцільна сукупність видів діяльності, засобів, умов і заходів, що сприяє підвищенню споживчих властивостей предметів праці під впливом праці, засобів праці й капіталу на всіх етапах відтворення з метою максимального задоволення потреб кожного споживача та отримання виробником додаткових вигод і конкурентних переваг у часових та просторових параметрах середовища їх відносин.

На даний час визначається чітка тенденція до прийняття виробником на себе певних функцій сервісної організації з метою отримання додаткової вигоди при освоєнні нових ринків. Це супроводжується своєрідним процесом зрощування виробництва і сервісу, за яким споживачі розраховують на отримання устаткування з певним стандартним пакетом сервісу максимальної якості. Постачальники, споживачі та середовище їх відносин у його

фізичному відображенні (матеріально-технічні ресурси, капітал, предмети та засоби праці і т. ін.) стають органічно невід'ємною складовою СЗ. Це визначає одну із важливих особливостей успіху сучасного підприємства – воно має активно розвивати свою діяльність із позиції найбільш тісної взаємодії та взаємозалежності виробничої сфери зі сферою споживання на етапах створення, виробництва, збуту та експлуатації продукції [20].

Сучасний споживач спрямовує свої зусилля, насамперед, на пошук не стільки товару, скільки на вирішення проблем, що пов'язані з найбільш доцільним і ефективним його використанням. При наявності схожих за технічними характеристиками і споживчими властивостями товарів, набуває вирішального значення здатність виробника створити та реалізувати додатковий необхідний на споживчому ринку комплекс сервісу. Починає конкурувати не товар, як матеріальна пропозиція, а *сукупна виробничо-сервісна пропозиція, яка є найбільш цінною для споживача*. Така цінність визначається спроможністю підприємства створити та найбільш ефективно використати так званий *сервісний продукт (СП)*, який, за визначенням Б. Чернишова, сатовить систему, що об'єднує матеріальний продукт і відповідний сервіс [21].

Як свідчить теорія і досвід функціонування підприємств у виробничо-сервісній сфері, зусилля щодо організації ефективного СЗ продукції не завжди призводять до відчутного економічного успіху. Отже, ділова активність виробника у цій сфері повинна оцінюватися, насамперед, з позицій отримання соціально-економічної вигоди. Тому збільшення прибутку досягається завдяки формуванню лояльного споживача та його позитивної особистої комунікації з виробником, що, у свою чергу, сприяє нарощуванню СЗ. Це безпосередньо визначає кінцевий результат діяльності підприємства з його цінністю і споживчою вартістю.

Якщо прийняти твердження, що потреби споживачів для підприємства є більш значущими, а ніж безпосередньо матеріальні виробні і сервіс, то принципового значення набуває питання, в чому саме полягає цінність СП, або ж за що готові платити споживачі. Приймаючи до уваги положення роботи [22], категорія "цінність СП", з позиції споживача і виробника, розглядається наступним чином (рис. 2).

Цінність СП для споживача проявляється через відчуття задоволеності, яке виникає в нього за умови, що користність отриманої продукції перевершує понесені ним сукупні витрати. Цінність СП, з погляду виробника, визначається, насамперед, в отриманні максимальної прибутковості від такої діяльності.

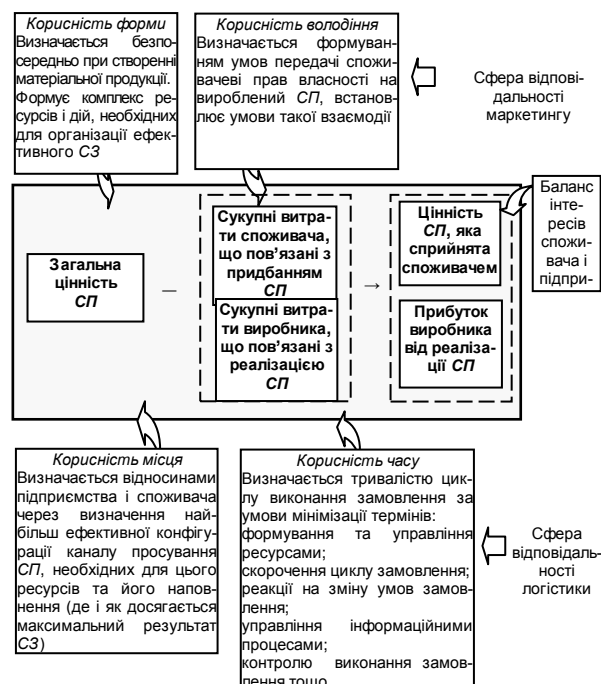


Рис. 2. Формування загальної цінності СП (Джерело: доопрацьовано за роботою[21])

Сутність такого підходу визначається наступними положеннями.

1. Стратегічна здатність підприємства нарощувати свою ринкову частку випереджаючими темпами у порівнянні з конкурентами залежить від здатності приваблювати й утримувати найбільш вигідних споживачів. Такі відносини будуються на угодах, які забезпечують задоволення потреб споживача. Д. Дж. Бауерсокс і Д. Дж. Клосс визначають такий підхід як маркетингову концепцію, орієнтовану на споживача [15].

Вона зводиться до наступних основних ідей: потреби і запиту споживачів більш важливі, ніж виробні та сервіс;

вироби і сервіс набувають значимості лише тоді, коли вони доступні й необхідні споживачам; прибуток більш важливий, ніж обсяг продажу.

2. Підприємство гарантує споживачеві отримання очікуваних результатів від придбання СП тоді і там, де це йому потрібно. Споживач оцінює бажану користність такого результату безпосередньо у процесі цілеспрямованого й послідовного формування та перетворення у параметрах середовища відносин з виробником споживчих властивостей предметів праці, споживання. Тобто СП реалізується при умові створення таких складових економічної користності, як користність часу та місця.

Користність місця визначається відносинами підприємства і споживача через визначення найбільш ефективної конфігурації каналу просування необхідних для реалізації СП ресурсів та його наповнення. Користність часу визначається тривалістю циклу обслуговування за умови мінімізації його термінів. Д. Дж. Бауерсокс і Д. Дж. Клосс визначають такий підхід як логістичну концепцію, орієнтовану на споживача [15]. Вона зводиться до створення для споживача суттєвих вигод, які містять споживчу вартість, при умові підтримки ефективного рівня витрат ресурсів.

Отже, вирішення проблеми організації СЗ має безпосередньо пов'язуватися з застосуванням маркетингових і логістичних технологій, як таких, що найбільш адаптовані до специфіки цієї сфери діяльності, визначаючих структуру, логічність організації, методи та засоби ефективної прибуткової діяльності, за умов дотримання принципу "забезпечити потреби і вигоди кожного споживача за найбільш оптимальними витратами тоді і там, коли і де це йому потрібно".

На сучасному етапі економічних відносин об'єктивне завдання маркетингу полягає у подоланні конфлікту між суспільними умовами відтворення, які уособлюються ринковим середовищем і вузько підприємницькими мотивами діяльності виробника. Така об'єктивна роль маркетингу визначає наступні основні особливості нової системи управління:

перенесення центру управлінських рішень у сферу складних виробничо-економічних систем, де основними об'єктами впливу виступають постачальники, споживачі, конкуренти, кон'юнктура ринку та характеристики товару, а основне завдання маркетингу визначається необхідністю постійного реагування на зміни вимог і потреб ринку;

прийняття стратегічних рішень відповідно до встановлення потенційних проблем підприємства (проблема пропозиції) і потреб споживача (проблема попиту), намагання заздалегідь прогнозувати варіанти можливих ситуацій на споживчому ринку та мати у своєму "портфелі" набір можливих стратегічних рішень;

формування системи безперервного збору і опрацювання інформації на підставі визначення певних її параметрів (обсягу і структури, способів ефективного пошуку й збору, ефективної передачі, опрацювання та зберігання, напрямків передачі даних після їх опрацювання);

відмова управлінської практики від пасивного пристосування до ринкових умов і перехід до політики активного впливу на споживчий ринок з метою активного формування попиту, контролю за науково-технічним прогресом, впливу на державну політику тощо;

прийняття підприємницької ініціативи як єдиної можливої форми управління виробничо-господарською діяльністю, що включає в себе відпрацювання нових конкурентоспроможних

ідей як перманентного процесу, оперативного впровадження найбільш плідних ідей, організації системи заходів по максимально швидкому і ефективному випуску й реалізації нової продукції на основі нових технологічних і управлінських рішень;

підпорядкування короткотермінових інтересів підприємства (традиційного використання кон'юнктурних переваг на основі маркетингової стратегії) цілям досягнення довготермінової стабільної переваги на ринку.

У сфері маркетингового впливу на СЗ є не сам процес забезпечення потреб споживача, а спосіб його передачі, тобто його комунікаційну проекцію. З вищеведеного маркетинг визначається своєю спрямованістю на потенційних споживачів, а СЗ є предметом просування пропозиції СП.

Логістика становить інтегральний інструмент менеджменту, що сприяє досягненню стратегічних, тактичних і оперативних цілей організації виробничо-господарської діяльності підприємства за рахунок:

- ефективного з точки зору зниження загальних витрат і задоволення вимог кінцевих споживачів до якості продукції й послуг;
- управління матеріальними і/або сервісними потоками, а також супроводжуваними потоками інформації та фінансів.

За всіх умов при визначенні сутності логістики первинними процесами оптимізації розглядаються відносини учасників цих процесів між собою і навколишнім середовищем. У зв'язку з цим В. М. Нагловський робить досить важливий, з погляду на проблему дослідження логістичного аспекту організації СЗ, висновок. А саме: "... всі потокові процеси є інтегральним результатом сукупних відносин їх учасників і тільки в такій категорії можуть бути найбільш повно і коректно досліджувані, оптимально формуватися і реалізовуватися" [23]. Таким чином, лише за умови використання оптимізаційних властивостей логістики у процесі доцільного в просторових і часових параметрах середовища формування та реалізації внутрішніх і зовнішніх відносин підприємства й споживача на всіх етапах життєвого циклу таких відносин забезпечується ефективна організація управління СЗ.

Логістика, в її прикладенні до проблеми організації СЗ, визначається універсальним інтегруючим характером, який охоплює доцільну сукупність взаємодоповнюючих організаційно-технологічних, виробничих, комерційних та інших видів діяльності на основі формування відносин підприємства з споживачами з метою отримання ними певних вигод у довгостроковій перспективі. Принцип цілеспрямованої інтеграції та оптимізації сукупних відносин "підприємство-споживач" є визначальним у розгляді СЗ з його наскрізним, взаємопов'язаним і взаємозначеним характером, що охоплює всі стадії життєвого циклу сукупної діяльності суб'єктів ринкових відносин.

Логістика по своїй суті – це проявлення реакції виробника на сформований маркетингом споживчий попит у вигляді сукупності цілеспрямованих, взаємозалежних і взаємозначених видів діяльності, що пов'язана з плануванням та управлінням внутрішніми і зовнішніми потоковими процесами. Отже, основні концептуальні положення маркетингу в причинно-наслідковому зв'язку "пріоритет потреб споживача → доступність виробленого продукту для споживача → прибутковість виробництва" в повній мірі узгоджуються із сутністю і змістом логістики.

Організація СЗ, у основі якого лежить маркетингово-логістична інтеграція, створює необхідні умови для формування нових відносин, виробничих, комерційних та інших процесів, операцій і процедур. Вони спрямовані на планування й управління організацією та розвитком споживчих властивостей матеріального продукту під впливом праці, засобів праці і капіталу на всіх стадіях його життєвого циклу, результатом чого є отримання учасниками таких відносин економічних вигод у межах встановлених цілей та завдань виробничого менеджменту [24].

У вирішенні проблеми організації ефективного СЗ сформульовані основні положення триєдиної концепції, спрямованої на досягнення стійких конкурентних переваг підприємства через інтеграцію маркетингового і логістичного управління,

результатом якої є підвищення цінності СП і забезпечення йому ринкових переваг у встановленому часовому періоді:

а) концептуальне положення "корисність пропозиції СП". Воно розглядається автором з позицій формування комплексного підходу у досягненні кінцевої мети підприємства: забезпечити встановлений рівень задоволеності споживача найбільш ефективною пропозицією СП при оптимізації сукупних витрат на СЗ;

б) концептуальне положення "сприйняття споживачами пропозиції СП". У межах означеного положення вирішується питання побудови схеми аналізу відповідності рівня ефективності СЗ існуючим (можливо світовим) стандартам та очікуванням споживача;

в) концептуальне положення "конкурентоспроможність пропозиції СП". Конкурентоспроможність СП – поняття, яке відображає його здатність задовольняти потреби споживача в тій мірі, як і інше аналогічне обслуговування при умові мінімізації всіх сукупних витрат, що віднесені до цієї сфери.

На підставі вищевикладених положень пропонується концептуальна модель діяльності підприємства у виробничо-сервісній сфері (рис. 3).



Рис. 3. Концептуальна модель діяльності підприємства у виробничо-сервісній сфері автора (Джерело: власна розробка автора)

Вона визначає стратегію інтегрованого маркетингово-логістичного управління через розвиток трьох взаємопов'язаних сфер:

сфера внутрішньовиробничого маркетингу і логістики, що орієнтована на ланку "підприємство – власний персонал" з мотивацією персоналу на якісне обслуговування споживача; сфера зовнішнього маркетингу і логістики, що орієнтована на ланку "підприємство – споживач" з вирішенням питань щодо ефективного просування СП до кінцевого споживача;

сфера інтерактивного маркетингу і логістики, що орієнтована на ланку "персонал підприємства – персонал споживача" з мотивацією персоналу підприємства та споживача на забезпечення контролю якості СП у процесі їх взаємодії.

Таким чином, СП створюється в результаті взаємодії виробника і споживача, який розглядається як учасник СЗ (безпосередній чи непрямий) – як на стадії розробки і виробництва продукції, так і стадії її споживання. При цьому невід'ємною складовою такого продукту є персонал виробника і споживача в поєднанні їх інтелектуальних і фізичних зусиль на безумовну реалізацію СП зі встановленою якістю у визначених часових та просторових параметрах середовища відносин.

На підставі результатів дослідження встановлена сутність і зміст діяльності підприємства у виробничо-сервісній сфері, що визначається інтегрованою та адаптованою в параметрах середовища відносин сукупністю процесів і віднесених до них процедур, яка спрямована на перетворення споживчих властивостей продукту праці під впливом праці, засобів праці і капіталу на всіх етапах його життєвого циклу. Підприємство, приймаючи на себе функції сервісної організації, забезпечує

реалізацію сервісного продукту "товар-сервіс" як ключової складової організації СЗ, спрямованої на встановлення умов для формування нових споживчих потреб та можливостей з їх реалізації.

Література: 1. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. – М., 1999. – 240 с. 2. Гаврилюк О. В. Послуги у контексті економічного зростання / *Фінанси України*. – 2000. – №4. – С. 71 – 79. 3. Rathmell, J. Marketing in the Service sector. Mass: Winthrop Publishers, 1974. – 208 p. 4. Внукова Н. М. Економіка виробничих послуг: Монографія / Н. М. Внукова, Н. В. Кузьмук. – Харьков: ТОВ "Модель Всесвіту", 2001. – 128 с. 5. Granson Н. Т. The Agile Virtual Enterprise: Cases, Metrics, Tools. – Quorum Books, 1999. 6. Кулибанова В. В. Маркетинг сервісних послуг. – СПб.: Вектор, 2006. – 192 с. 7. Федько В. П. Инфраструктура товарного рынка / В. П. Федько, Н. Г. Федько. – Ростов-н/Д: Феникс, 2000 – 512 с. 8. Котлер Ф. Маркетинг. Менеджмент: Анализ, планирование, внедрение, контроль. – 2-е изд., испр. – М.; К.; Мн.; СПб.: Питер, 1999. – 896 с. 9. Благоев В. Маркетинг в определениях и примерах / Пер. с болг. – СПб.: Два-три, 1993. – 168 с. 10. Ламбен Ж.-Ж. Стратегический маркетинг. Европейская перспектива: Пер. с фр. – СПб.: Наука, С.-Петербург. изд. фирма, 1996. – 588 с. 11. Ожегов С. И. Словарь русского языка / Под ред. Н. Ю. Шведовой. – 20-е изд., стер. – М.: Рус. яз., 1988. – 748 с. 12. Багиев Г. Л. Маркетинг: Учебник для вузов / Г. Л. Багиев, В. М. Тарасович, Х. Анн. – М.: Экономика, 2001. – 704 с. 13. Окландер М. А. Логістична система підприємства. Монографія. – Одеса: Астропринт, 2004. – 308 с. 14. Сфера услуг: Новая концепция развития / В. М. Рутгайзер, Г. И. Корягина, Т. И. Арбузова. – М.: Экономика, 1990. – 160 с. 15. Бауэросокс Д. Д. Логистика: интегрированная цепь поставок / Д. Д. Бауэросокс, Д. Д. Клосс // Пер. с англ. – М.: ЗАО "Олимп-Бизнес", 2001. – 640 с. 16. Маркетинг: Учебник для вузов / Под ред. А. Н. Романова. – М.: Банки и биржи: ЮНИТИ, 1996. – 560 с. 17. Семенов В. М. Сервис промышленных товаров. / В. М. Семенов, О. Е. Васильева. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2001. – 208 с. 18. Райзберг Р. А. Современный экономический словарь / Р. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – М.: Инфра-М, 1997. – 492 с. 19. Большой экономический словарь / Под ред. А. Н. Азрилияна. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Институт новой экономики, 1997. – 856 с. 20. Таньков К. М. Концептуальні підходи до формування логістично-інтегрованих виробничих систем підприємства / Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Сер. "Економічні науки. Вип. 13. – Черкаси: ЧДТУ, 2005. – С. 281 – 285. 21. Чернышев Б. Менеджмент в сервисной экономике: сущность и содержание // Проблемы теории и практики управления. – 2004. – №1. – С. 109. 22. Челноков А. П. Маркетинг услуг: продукт // Маркетинг. – 1997. – №6. – 1998. – С. 119. 23. Нагловский С. Н. Логистика проектирования и менеджмента производственно-коммерческих систем. – Калуга: Манускрипт, 2002. – 336 с. 24. Тридід О. М. Концептуальні підходи до формування виробничо-обслуговуючої діяльності за принципами маркетингово-логістичної інтеграції. Тези доповідей VI Міжнародної науково-практичної конференції "Маркетинг та логістика в системі менеджменту" / О. М. Тридід, К. М. Таньков. – Львів: Вид. Національного університету "Львівська політехніка", 2006. – С. 358, 359.

УДК 65.015.2:625.7 **Колонтаевский О. П.**

НОРМИРОВАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА ДОРОЖНО- СТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

The improved methodical approach to a problem of normalization of work of operative personnel of road building enterprises is presented in the article.

Эффективность производства в значительной степени определяется оптимальностью использования всех видов ресурсов: в том числе и живого труда. Для предприятий, использующих современные и сложные технологии, без стройной, четко определенной системы нормирования труда обойтись не возможно, поскольку последний является одним из наиболее важных производственных ресурсов [1]. С переходом к рынку потребность в оптимизации используемых ресурсов возрастает. Первым шагом к такой оптимизации является нормирование как обоснованное определение количества конкретных ресурсов, объективно необходимых для эффективного производства [2]. Нормирование труда при правильной его организации является основой рациональной организации труда, производства и оперативного управления предприятием; исходной базой учета затрат и результатов труда; средством обеспечения общественно необходимой интенсивности труда; действенным способом достижения оптимального соотношения между мерой труда и его оплатой [3; 4].

В настоящее время сроки выполнения строительных работ на дорожно-строительных предприятиях (ДП) определяются не только технологией, объемом работ и природно-климатическими условиями, а и требованиями заказчика. В таких условиях возникает потребность в установлении работникам индивидуальных норм труда для выполнения каждого задания. Необходимы новые методы нормирования, в которых бы учитывались как технико-технологические факторы (производительность машин, климатические условия, технология выполнения работ), так и рыночные (объем заказов, время на его выполнение и т. п.). В связи с этим совершенствование методологического подхода к нормированию труда машинистов дорожно-строительных машин для ДП является актуальным.

Анализ последних исследований по данной теме показал, что в настоящее время установление норм труда осуществляется двумя способами: на основе укрупненных норм ДБН (аналитически-расчетный) и с помощью хронометражных наблюдений [5; 6].

Нормы на строительные работы, содержащиеся в ДБН Д.2.2-1-99 Сборник 1 и 27 и в работе [7], представляют собой укрупненные нормы времени на выполнение строительных работ, в том числе механизированным способом. Вместе с тем эти нормы разработаны по группам машин: большие, средние, мелкие и не учитывают их различий по технико-эксплуатационным параметрам, условиям работы и т. д. Поэтому затраты времени, определенные по ДБН, не будут соответствовать фактическим затратам времени на выполнение строительных операций.

Даже в случае совпадения параметров дорожных машин ДП с типовыми, по которым были рассчитаны нормы в ДБН, происходит ступенчатое увеличение нормы времени на выполнение строительных работ, что также не позволяет определить реальные затраты времени на предполагаемый объем строительного-монтажных работ (СМР).

Учет конкретные организационно-технические условия при установлении норм затрат и результатов труда позволяют хронометражные наблюдения. При этом нормы труда

получают как средние значения по отдельным замерам. Однако этот метод является трудоемким и требует осуществления предварительных замеров отдельных элементов затрат рабочего времени: на загрузку дорожной машины, на рабочий и порожний ход, разгрузку, переключение передач, развороты и т. п. Кроме того, полученные нормы труда пригодны только для конкретных условий. Их применение для новых условий работы затруднено и требует либо определенной корректировки, либо проведения дополнительных исследований. Зачастую это невозможно из-за отсутствия достаточно достоверных данных для расчета корректировочных коэффициентов или ограничений во времени.

Общим недостатком обоих методов является то, что в них не учитываются требования заказчика. В связи с этим возникает задача совершенствования методического подхода к формированию нормы времени труда машинистов, учитывающей рыночные и технические факторы.

Решение задачи учета в нормах труда рыночных и технических факторов производства возможно путем ситуационного обоснования норм. Последнее предполагает определение фактической нормы времени по технико-эксплуатационным характеристикам работы дорожной машины и необходимой нормы времени с учетом объема и времени выполнения заказов. Такой подход реализован при нормировании труда водителей автомобилей [8; 9]. Авторами был разработан алгоритм установления норм выработки, норм времени, нормированных заданий, планируемого уровня качества работ [9].

Специфика труда машинистов дорожных машин не позволяет использовать в полной мере данный подход и требует внесения определенных корректив в расчет технически обоснованных норм времени, а также разработку расчетных формул для нормирования труда дорожных рабочих, что и является целью данной статьи.

Предлагаемый автором подход адаптирован к условиям работы ДП и состоит в следующем.

При установлении норм выработки первый этап заключается в определении ее значения за день как отношение планируемого объема строительно-монтажных работ к сроку их выполнения.

Значение дневной выработки следует адаптировать к конкретным производственным условиям. При этом дневной объем выработки должен соответствовать численности дорожных машин данного вида, количеству машинистов, допустимому уровню интенсивности труда.

Выполнение этих условий реализуется с помощью возможности использования дорожных машин разных марок, привлечение большей (меньшей) численности машинистов.

На основе дневной нормы выработки одного машиниста определяется необходимая (по условиям текущей ситуации) норма времени на выполнение одной единицы СМР как отношение нормативной продолжительности рабочей смены к дневной выработке.

Полученное значение необходимой нормы времени обосновывается по внутренним параметрам строительных работ, уровню их организации, характеристике дорожных машин.

С этой целью рассчитываются фактические затраты времени на выполнение конкретных работ.

В общем виде норму времени на разработку 1 м³ грунта в плотном теле машинистом предлагается определять как отношение времени цикла дорожной машины к объему грунта, забранного из массива.

Продолжительность рабочего цикла скрепера равна сумме времени на загрузку ковша скрепера в забое, времени на движение груженого скрепера, времени на разгрузку ковша в отвале, времени на порожний ход из отвала в забой и времени на маневрирование скрепера.

Объем грунта в плотном теле определяется как отношение объема грунта, находящегося в ковше скрепера в разрыхленном состоянии, к коэффициенту разрыхления грунта в ковше скрепера, умноженное на коэффициент наполнения ковша (зависит от свойств и состояния грунта и квалификации водителя) [10].

С учетом типа разрабатываемого грунта формула нормы времени примет следующий вид:

$$H_{ск}^{\phi} = \frac{T_u \times k_p}{V_k \times k_n}, \quad (1)$$

где V_k — геометрическая емкость ковша скрепера, м³;
 k_p — коэффициент разрыхления грунта в ковше скрепера;
 k_n — коэффициент наполнения ковша в зависимости от свойств и состояния грунта и квалификации машиниста.

Продолжительность рабочего цикла бульдозера равна сумме времени резания грунта бульдозером в выемке, времени на перемещение грунта в отвал или насыпь, времени на обратный ход бульдозера, времени на опускание и подъем отвала и времени остановок на переключение передач (и при необходимости разворот бульдозера в конце участка).

С учетом объема грунта в плотном теле перед отвалом бульдозера норма времени составит:

$$H_{б}^{\phi} = \frac{2 \times T_u \times K_p \times tg \varphi_0}{B \times b \times K_n}, \quad (2)$$

где B — длина отвала, м;
 b — высота отвала, м;
 K_n — коэффициент, учитывающий потери грунта и зависящий от дальности перемещения;
 K_p — коэффициент разрыхления грунта;
 φ_0 — угол естественного откоса грунта.

Продолжительность цикла зависит от длины путей резания, перемещения грунта и обратного хода бульдозера, соответствующих скоростей движения и времени остановок на переключение передач, опускание и подъем отвала.

Время работы грейдера на одном участке равно сумме времени на резание грунта, на его перемещение, на отделочные работы и времени на развороты грейдера.

Объем разрабатываемого грейдером грунта насыпи определяется как произведение длины участка (L_u) на площадь сечения насыпи (F).

Тогда норма времени составит:

$$H_z^{\phi} = \frac{L_u \times \left(\frac{n_p}{V_p} + \frac{n_n}{V_n} + \frac{n_o}{V_o} \right) + t_m \times (n_p + n_n + n_o)}{L_u \times F}, \quad (3)$$

где n_p, n_n, n_o — соответственно число проходов при резании грунта, при перемещении грунта и при отделочных работах;

V_p, V_n, V_o — соответственно скорость грейдера при резании грунта, перемещении грунта и при отделочных работах, км/час;

t_m — время на разворот грейдера:

$$t_m = t_m^1 \times (n_p + n_n + n_o), \quad (4)$$

где t_m^1 — время на один разворот грейдера, час.

Число проходов для резания грунта определяется как отношение площади сечения насыпи, умноженной на коэффициент перекрытия проходов при резании (до 1,7), к удвоенному сечению стружки в плотном теле.

Число проходов для перемещения грунта определяется как отношение средней длины перемещения грунта, умноженной на коэффициент перекрытия проходов при перемещении (1,15) и на число проходов для резания грунта, к величине перемещения грунта за один проход.

Время работы асфальтоукладчика определяется его рабочей скоростью, длиной участка укладки дорожной одежды и временем на маневрирование. Объем укладываемого материала определяется как произведение ширины слоя, его толщины и длины участка.

Формула нормы времени имеет следующий вид:

$$H_{вп.к}^{\phi} = \frac{l}{B \times h \times V_p}, \quad (5)$$

где B — ширина сооружаемого слоя дорожной одежды, м;

h — толщина укладываемого материала, м;

V_p — рабочая скорость асфальтоукладчика, м/сек.

Продолжительность рабочего цикла дорожного катка равно сумме времени прохождения катка по уплотняемому участку, времени остановок на переключение передач (и при необходимости разворот катка в конце участка).

С учетом типа разрабатываемого грунта формула нормы времени примет следующий вид:

$$H_{вр.к}^{\phi} = \frac{m}{(B-b) \times h \times V_{д}} + \frac{t_M}{(B-b) \times h \times l_y}, \quad (6)$$

где m – необходимое число проходов по одному следу;

B – ширина полосы уплотнения, м;

b – ширина перекрытия сопредельных полос уплотнения в м;

h – толщина слоя эффективного уплотнения, м;

$V_{д}$ – скорость движения катка при уплотнении, м/сек.;

t_M – время на маневрирование катка, сек.;

l_y – длина участка уплотнения, м.

В случае отсутствия маневрирования формула для определения нормы времени принимает следующий вид:

$$H_{вр.к}^{\phi} = \frac{m}{(B-b) \times h \times V_{д}}, \quad (7)$$

Далее сравниваем необходимую норму времени на выполнение 1 единицы СМР и фактические затраты труда и при необходимости устанавливаем величину их несоответствия как разницу фактических и нормативных затрат труда.

Для устранения полученных отклонений предусматривается проведение ситуационного анализа основных направлений уменьшения фактических затрат труда. При этом возможно два направления: совершенствование технологии строительных работ и совершенствование организации производства и труда. В свою очередь, они должны конкретизироваться, дополняться и использоваться в различных комбинациях в зависимости от конкретной ситуации и реальных возможностей дорожного предприятия.

Совершенствование технологии строительно-монтажных работ включает: использование дорожной машины большей производительности, применение дополнительных механизмов и агрегатов и т. п. Совершенствование организации труда предполагает разработку согласованных графиков работы дорожных машин, автосамосвалов и т. п. Реализация этих направлений ведет к изменению технико-эксплуатационных показателей использования дорожных машин и, соответственно, затрат труда на выполнение СМР.

Для количественной оценки влияния изменения технико-эксплуатационных показателей использования дорожных машин на снижение затрат труда при разработке 1 м^3 грунта используют расчетные формулы. Например, снижение фактических затрат труда в сравнении с необходимой нормой времени на уплотнение 1 м^3 грунта равно:

при изменении числа проходов по одному следу:

$$\Delta H_{вр.к.}^M = (m^p - m^{\phi}) \frac{1}{(B-b) \times h \times V_{д}}; \quad (8)$$

при изменении толщины слоя уплотнения

$$\Delta H_{вр.к.}^h = \left(\frac{1}{h^p} - \frac{1}{h^{\phi}} \right) \frac{m}{(B-b) \times V_{д}}; \quad (9)$$

при изменении скорости движения во время уплотнения грунта:

$$\Delta H_{вр.к.}^V = \left(\frac{1}{V_{д}^p} - \frac{1}{V_{д}^{\phi}} \right) \frac{m}{(B-b) \times h}; \quad (10)$$

После определения величины уменьшения фактических затрат труда за счет изменения проектируемых технико-эксплуатационных показателей производится сравнение требуемого для достижения рыночной нормы уменьшения затрат труда и достигнутого снижения. В случае достижения требуемого уровня снижения нормы производится окончательное установление норм времени и использование их при разработке нормированных сменных заданий машинистам дорожных машин. В противном случае проводится повторный ситуационный анализ основных направлений уменьшения фактических затрат труда.

Индивидуализация нормирования заключается в корректировке полученных норм с учетом профессиональных, личностных и психофизиологических качеств машинистов. Достигается это за счет использования коэффициента надежности машиниста в качестве корректировочного.

Таким образом, разработка норм труда, учитывающих рыночные условия и особенности производства, возможна путем ситуационного обоснования норм, предполагающего определение фактической нормы времени по технико-эксплуатационным характеристикам работы дорожной машины и необходимой нормы времени с учетом объема и времени выполнения заказов. Использование вышеприведенного подхода позволяет получить научно обоснованные нормы времени на выполнение строительных работ с учетом технологических, технико-эксплуатационных, рыночных и психофизиологических факторов, а также рассчитывать величину снижения нормы времени при изменении технико-эксплуатационных показателей работы основных дорожных машин: бульдозера, скрепера, автогрейдера, катка и асфальтоукладчика.

Для других дорожных машин также могут быть получены модели для определения норм времени, что определяет дальнейшие исследования в данном направлении.

Литература: 1. Колот А. Нормування праці та його роль у функціонуванні економіки ринкового типу // Україна: аспекти праці. – 1998. – №3. – С. 46 – 50. 2. Вітвицький В. Науково-методичне забезпечення нормування праці в період ринкової трансформації суспільства // Україна: аспекти праці. – 2000. – №8. – С. 42 – 45. 3. Савкова С. Шляхи вдосконалення нормування праці / С. Савкова, О. Терещенко // Україна: аспекти праці. – 2002. – №2. – С. 41 – 45. 4. Зубкова А. Новое качество нормирования труда / А. Зубкова, С. Шкурко // Человек и труд. – 2001. – №11. – С. 86 – 87. 5. Ардинов В. Д. Как организовать труд и его оплату в строительстве, 2004 // http://www.terchy.com/books/articles_onot.php 6. Сиденко В. М. Организация, планирование и управление строительством автомобильных дорог / В. М. Сиденко, Г. Е. Липский, О. Т. Батраков. – К.: Выща школа. Головное изд., 1987. – 264 с. 7. Ресурсні елементні кошторисні норми на будівельні роботи: ДБНУ України / Ред. А. В. Беркута, П. І. Губень, О. В. Ніфонтов. – Дніпропетровськ: Держбуд України, 2000. 8. Шинкаренко В. Г. Планирование и измерение производительности на автотранспорте / В. Г. Шинкаренко, А. П. Скорик, В. И. Васильев. – К.: Техника, 1988. – 112 с. 9. Шинкаренко В. Г. Нормування праці водіїв автомобілів у ринкових умовах / В. Г. Шинкаренко, О. Н. Криворучко // Україна: аспекти праці. – 1999. – №3. – С. 24 – 27. 10. Строительные машины: Справочник: В 2-х т. – Т.1: Машины для строительства промышленных, гражданских сооружений и дорог / А. В. Раннев, В. Ф. Корелин, А. В. Жаворонков // Под общ. ред. Э. Н. Кузина. – 5-е изд., перераб. – М.: Машиностроение, 1991. – 496 с.

Стаття надійшла до редакції
07.02.2007 р.

УДК 65.012.32

Гетьман О. О.

ОБҐРУНТУВАННЯ ВИБОРУ ЕФЕКТИВНОЇ СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА НА ОСНОВІ ОЦІНКИ ЙОГО КОНКУРЕНТНОГО СТАТУСУ

In the article the features of strategic zones management in the market are considered. The estimation technique of an enterprise appearing in the market and its competitive status are offered. The algorithm of construction of an effective management strategy of an enterprise development is created.

Останнім часом для перспективного розвитку підприємства на ринку набуває важливого значення вибір стратегії управління його розвитком. Адже успіх підприємства на ринку вже не вбачається в тимчасовому лідерстві за показниками його прибутковості.

Тому метою дослідження є розробка методики оцінки конкурентного статусу підприємств для вибору продуманої стратегії їх перспективного розвитку в жорсткому конкурентному середовищі.

Даною проблемою активно займалися такі провідні західні фахівці сучасності, як І. Ансофф, П. Дойль, А. Томпсон, Дж. Стрікленд [1 – 3], які у своїх працях виклали основи формування ефективної стратегії розвитку підприємств за умов досконалої ринкової економіки. Вітчизняними корифеями сфери стратегічного менеджменту є Р. Фатхутдинов, Є. Крикавський та ін. [4; 5], які спробували деталізувати та окреслити передумови вибору стратегії розвитку з огляду на особливості економіки трансформаційного періоду в країнах пострадянського простору. Але, на погляд автора, в працях цих фахівців сформульовано досить узагальнені підходи формування стратегії, які не мають прямого відношення до конкретної сфери господарювання, а відтак носять виключно теоретичний характер.

Передусім слід зазначити, що наша думка, що до започаткування стратегії з вибору стратегічних зон господарювання (СЗГ) збігається з міркуваннями всіх зазначених вище фахівців, про що йдеться в праці [6].

Управлінське значення концепції СЗГ полягає в тому, що вона дає можливість диверсифікованим підприємствам раціоналізувати організацію різних сфер бізнесу. Класифікація СЗГ також дає можливість спростити процедуру розробки стратегії підприємства і взаємодії сфер його діяльності в різних галузях. Тому пропонується наступна ієрархія виділення СЗГ, наведена на рисунку.

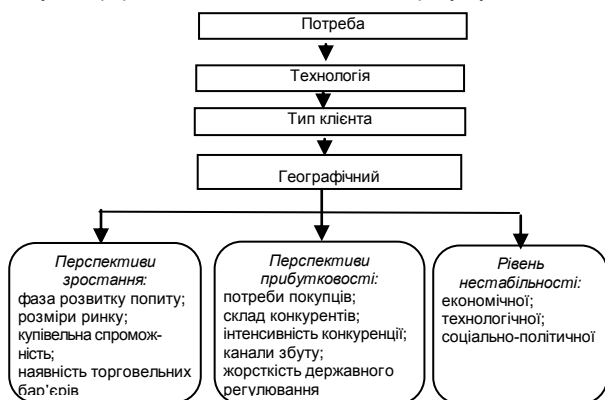


Рис. Рекомендований порядок виділення СЗГ

Загальновідомо, що вперше розподіл на СЗГ у бізнесі застосувала фірма General Electric, яка згрупувала свої 190 напрямків у 43 СЗГ, а потім агрегувала їх у 6 секторів. СЗГ підприємства за матрицею БКГ розподіляються на чотири сегменти і передбачають вибір агресивної чи поступової стратегії розвитку [6].

Але є певні обмеження застосування матриці БКГ. Зокрема, це низька розмірність матриці (2 x 2); відтворення поточного стану підприємства, а не потенційних можливостей його розвитку; придатність для прийняття рішень тільки в стабільних галузях економіки.

З метою подолання цих обмежень пропонується вдосконалити матричну техніку за допомогою використання складніших та інформативніших змінних величин:

- 1) економічної привабливості СЗГ;
- 2) конкурентного статусу підприємства.

Привабливість СЗГ підприємства (П) пропонується визначати за формулою (1), яка є вдосконалим варіантом оцінки, запропонованої в роботі [4]:

$$П = \alpha G + \beta R + \gamma I - \varphi T \quad (1)$$

де G – оцінка перспективи зростання в СЗГ;

R – оцінка перспективи прибутковості в СЗГ;

I – оцінка інвестиційної привабливості СЗГ;

T – оцінка нестабільності бізнесу на основі впливу характеру змін світового ринку в часі на діяльність підприємства;

$\alpha, \beta, \varphi, \gamma$ – питомі коефіцієнти, які відбивають індивідуальний підхід підприємства до вибору ринкової стратегії господарювання, тобто $\alpha + \beta + \varphi + \gamma = 1$.

Показники G, R, I визначаються за спеціальними шкалами багатьох оцінок факторів, що впливають на ці показники.

Конкурентний статус підприємства (КСП) визначається багатьма факторами успіху в конкуренції за такими основними напрямками:

стратегічні інвестиції (у виробничі потужності, стратегію, потенціал);

ефективність стратегії підприємства;

ефективність поточної діяльності (за основними напрямками).

Ключові фактори успіху – це конкретні моменти в діяльності підприємства, на які йому слід звертати основну увагу і відповідно до яких будувати стратегію своєї діяльності на ринку. Ідентифікація таких факторів є одним з головних пріоритетів стратегії підприємства. Таким чином, ключові фактори успіху є наріжними каменями стратегії бізнесу.

У табл. 1, на погляд автора, наведено перелік найважливіших груп і власне факторів конкурентного успіху підприємства на ринку.

Таблиця 1

Ключові фактори конкурентного успіху підприємства на ринку

<p>1. Пов'язані з технологією:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Залучення експерта у певній галузі. 1.2. Здатність до нововведень у виробничих процесах. 1.3. Здатність до розробки нової продукції. 1.4. Впровадження нових технологій у діяльність підприємства
<p>2. Пов'язані з виробництвом:</p> <ol style="list-style-type: none"> 2.1. Ефективність виробництва з низькими витратами. 2.2. Якість продукції. 2.3. Високий ступінь використання встановленого устаткування. 2.4. Розміщення виробництва з урахуванням мінімальних витрат. 2.5. Доступ до необхідної кваліфікованої робочої сили. 2.6. Розробка продукції і технічна підготовка виробництва з мінімальними витратами. 2.7. Гнучкість виробництва при переході до нових моделей і розмірів
<p>3. Пов'язані з товарорухом:</p> <ol style="list-style-type: none"> 3.1. Потужна мережа розподілу продукції. 3.2. Наявність значного доходу в роздрібній торгівлі. 3.3. Наявність власної мережі роздрібно торгівлі. 3.4. Низькі витрати товароруху. 3.5. Швидкість доставки продукції

Закінчення табл. 1

4. Пов'язані з маркетингом:	
4.1.	Ефективні засоби просування продукції на ринку.
4.2.	Зручна й оперативна служба сервісу.
4.3.	Точне виконання замовлень споживачів.
4.4.	Широта вибору товарів.
4.5.	Мистецтво торгівлі.
4.6.	Привабливий стиль упакування.
4.7.	Гарантії споживачам (післяпродажний сервіс)
5. Пов'язані з кваліфікацією персоналу:	
5.1.	Розробка фахівцями підприємства ноу-хау.
5.2.	Залучення експертів до проектування продукції.
5.3.	Залучення експертів до розробки нових технологій.
5.4.	Здатність забезпечити прозору, ефективну рекламу.
5.5.	Швидкий перехід зі сфери науково-дослідних розробок до їх реалізації
6. Пов'язані з організаційними можливостями:	
6.1.	Інформаційні системи.
6.2.	Здатність швидкої реакції.
6.3.	Наявність управлінських ноу-хау
7. Інші типи факторів:	
7.1.	Сприятливий імідж (позитивна репутація у покупців).
7.2.	Усвідомлення себе як лідера.
7.3.	Зручне розташування.
7.4.	Приємна робота для службовців.
7.5.	Сприятливі відносини між співробітниками.
7.6.	Доступ до фінансового капіталу.
7.7.	Патентний захист.
7.8.	Висока ринкова вартість підприємства.
7.9.	Висока ринкова частка підприємства (значний ринковий сегмент)

Конкурентний статус підприємства (КСП) має визначатися з урахуванням усіх ключових факторів успіху, якими володіє підприємство, за формулою (2):

$$KSP = \frac{\sum_{j=1}^{\ell} \beta_j \frac{\sum_{i=1}^k \alpha_i \times A_i}{\sum_{i=1}^k \alpha_i}}{\sum_{j=1}^{\ell} \beta_j} \quad (2)$$

де A_i – бальна оцінка i -го фактора в групі;
 α_i – питомий коефіцієнт, який характеризує відносну важливість i -го фактора для галузі і підприємства (ранг фактора);
 k – число факторів у групі;
 β_j – питомий коефіцієнт, що характеризує відносну важливість j -ої групи факторів для галузі і підприємства;
 ℓ – число груп факторів;
 i – поточний номер фактора усередині групи факторів;
 j – поточний номер групи факторів.

Для оцінки КСП в дослідженні обрано 7 (сім) підприємств, які посідають певні позиції в лакофарбовій галузі, а саме: 1) ВАТ "ДЛФЗ"; 2) ТОВ ВП "ЗІП"; 3) ТОВ "Сніжка-Україна"; 4) ВАТ "Хімерезерв"; 5) ЗАТ "Лакма"; 6) ТОВ "Поліфарб"; 7) СП "Мефферт Ганза Україна". Оцінка здійснюється за вказаними в табл. 2 факторами для кожного з товаровиробників лакофарбової продукції на ринку. В даному дослідженні було розглянуто п'ять факторних груп (з представлених у табл. 1) і з кожної факторної групи обрано по одному найбільш впливовому фактору, тобто, $k = 1$, інші складові формули (2) представлені в розрахункових таблицях 2 – 3. За таких обмежень формула (2) для оцінки КСП набуває дещо спрощеного вигляду, а саме вигляду наступної формули (3):

$$KSP = \frac{\sum_{j=1}^5 \beta_j \times \alpha_j \times A_j}{\sum_{j=1}^5 \beta_j} \quad (3)$$

Таблиця 2

Експертна оцінка факторів КСП на лакофарбовому ринку в Україні

Група факторів / Синтезуючий фактор	Бальна оцінка факторів, які впливають на КСП підприємств-товаровиробників, A_i							Ранг фактора, α_i
	1	2	3	4	5	6	7	
1. Положення на ринку	2,9	4,0	3,2	2,8	3,6	2,8	2,6	0,2
2. Товарна політика	4,8	5,0	4,4	4,2	4,2	4,3	4,1	0,3
3. Виробничий потенціал	4,8	4,9	4,6	4,4	4,6	4,2	4,2	0,3
4. Методи товароруху	2,6	3,6	3,1	2,4	3,4	2,4	2,2	0,1
5. Можливості збуту	3,1	3,8	2,8	2,2	3,4	2,6	2,6	0,1

Таблиця 3

Результати оцінки КСП на ринку лакофарбової продукції в Україні

Група факторів / Синтезуючий фактор	Важливість факторної групи для галузі, β_j	Інтегровані факторні показники підприємств-товаровиробників на ринку						
		1	2	3	4	5	6	7
1. Положення на ринку	0,1	0,058	0,08	0,064	0,056	0,072	0,056	0,052
2. Товарна політика	0,5	0,72	0,75	0,66	0,63	0,63	0,645	0,615
3. Виробничий потенціал	1,0	1,44	1,47	1,38	1,32	1,38	1,26	1,26
4. Методи товароруху	0,5	0,13	0,18	0,155	0,12	0,17	0,12	0,11
5. Можливості збуту	0,5	0,155	0,19	0,14	0,11	0,17	0,13	0,13
Сумарна оцінка	2,6	2,503	2,670	2,399	2,236	2,422	2,211	2,167
КСП	X	0,9627	1,0269	0,9227	0,8600	0,9315	0,8504	0,8335
Номер позиції на ринку	X	2	1	4	5	3	6	7

Як видно з проведеної оцінки, найбільший конкурентний статус на ринку лакофарбової продукції має підприємство ТОВ ВП "ЗІП" як за сумарною оцінкою факторного впливу, так і за обчисленим показником КСП. Найгірший КСП на досліджуваному ринку має СП "Мефферт Ганза Україна". Отже, відповідно до здійснених обчислень кожному з підприємств-конкурентів потрібно обрати власну стратегію щодо вибору СЗГ на ринку лакофарбової продукції.

Одна з найважливіших вимог до набору СЗГ – його збалансованість. Це означає, що необхідно уникати синхронного початку і закінчення життєвих циклів СЗГ. Бажано здійснити їх перекриття, тобто забезпечити розбіжність етапів життєвих циклів різних СЗГ, що, у свою чергу, забезпечить рівномірний розвиток діяльності підприємства.

Алгоритм балансування набору СЗГ має включати наступну послідовність етапів:

1. Розгляд СЗГ. Вихідною інформацією для розгляду є: фаза життєвого циклу СЗГ, майбутній конкурентний статус підприємства, масштаби ринку (ринкового сегмента), ринкова ємність підприємства, прибутки в СЗГ, стратегічні інвестиції, заплановані на певній фазі життєвого циклу.
2. Підсумовування обсягу продажів і прибутків у СЗГ.
3. Визначення контрольних цифр по підприємству в цілому за вказаними показниками, які залежать від настанов керівництва, ринкової стратегії підприємства, наявності і доступності ресурсів.
4. Розподіл внесків різних СЗГ у досягнення контрольних цифр з урахуванням необхідності балансування за фазами життєвого циклу.
5. Розподіл наявних капіталовкладень за фазами життєвого циклу.
6. Перевірка забезпеченості ресурсами.
7. Визначення необхідних змін у наборі СЗГ.

Щодо прийняття конкретних управлінських рішень для вибору найліпшої альтернативи розвитку підприємства на ринку, то в даному випадку, на думку автора, необхідно скористатися розробленою автором раніше комплексною багатоваріантною логістичною моделлю ефективного управління діяльністю підприємства, побудованою на засадах маркетингу [7].

Слід зауважити, що для успішного розвитку підприємства рекомендується формувати стратегію не для однієї СЗГ, а для так званого "стратегічного набору СЗГ". Загальну оцінку набору СЗГ слід здійснювати за наведеною в табл. 4 схемою.

Таблиця 4

Комплексна оцінка набору СЗГ

Фактори	Зростання		Прибутковість		Гнучкість		Синергізм	Оцінка набору
	КП	ДК	КП	ДП	КП	ДП		
	P_1	P_2	P_3	P_4	P_5	P_6	P_7	
Оцінка факторів у балах	$R_1 P_1$	$R_2 P_2$	$R_3 P_3$	$R_4 P_4$	$R_5 P_5$	$R_6 P_6$	$R_7 P_7$	$\sum_{i=1}^7 R_i P_i$
Оцінка альтернативних наборів	...							
Сумарна оцінка								...

При виборі та управлінні набором СЗГ варто враховувати наступні фактори:

- короткострокові перспективи (КП) зростання;
- довгострокові перспективи (ДП) зростання;
- короткострокові перспективи прибутковості;
- довгострокові перспективи прибутковості;
- стратегічну гнучкість набору СЗГ;
- синергізм набору СЗГ.

Алгоритм комплексної оцінки має виглядати наступним чином:

1. Визначення пріоритетів зазначених вище факторів (P) у короткостроковій (КП) і довгостроковій (ДП) перспективі.
2. Балансування набору СЗГ за фазами життєвого циклу.
3. Оцінка перспектив зростання, прибутковості, гнучкості і синергізму (R_i) досліджуваних наборів СЗГ.
4. Нормування (у разі потреби) вихідних величин.
5. Розрахунок оцінок наборів за допомогою табл. 2.
6. Дослідження альтернативних наборів СЗГ при незадовільному результаті.
7. Перевірка обраного набору на здійсненність за наявними ресурсами.

Аналізуючи здійснені дослідження й отримані за ними результати, слід резюмувати наступні теоретичні й практичні положення:

1. Стратегічні зони господарювання (СЗГ) – це групування зон бізнесу, засноване на виділенні стратегічно важливих елементів, загальних для всіх зон. Такі елементи можуть включати частково співпадаючий ряд конкурентів, відносно близькі стратегічні цілі, можливість єдиного стратегічного планування, загальні ключові фактори успіху, технологічні можливості.
2. На вибір перспективної стратегії розвитку підприємства на ринку впливають перспективи зростання його СЗГ, перспективи прибутковості підприємства, умови нестабільності ринкового середовища та інвестиційна привабливість СЗГ.
3. Конкурентний статус підприємства на ринку має визначитися з урахуванням усіх ключових факторів успіху, якими воно володіє.
4. Найважливішою вимогою до набору СЗГ є його збалансованість. Це означає, що необхідно уникати синхронного початку і закінчення життєвих циклів СЗГ. Бажано здійснити їх перекриття, тобто забезпечити розбіжність етапів життєвих циклів різних СЗГ, що, у свою чергу, забезпечить рівномірний розвиток діяльності підприємства.

Література: 1. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. Пер. с англ.; [Под ред. Ю. Н. Каптуревского. – СПб.: Питер, 1999. – 416 с. 2. Дойль П. Маркетинг-менеджмент и стратегии. – 3-е изд. / Пер. с англ.; [Под ред. Ю. Н. Каптуревского. – СПб.: Питер, 2002. – 544 с. 3. Томпсон А. А. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии: Учебник для вузов / А. А. Томпсон, А. Дж. Стрикленд // Пер. с англ.; [Под ред. Л. Г. Зайцева. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – 576 с. 4. Фатхутдинов Р. А. Стратегический менеджмент: Учеб. для вузов. – 3-е изд. – М.: ЗАО Бизнес-школа Интел-Синтез, 1999. – 416 с. 5. Крикавський С. В. Промисловий маркетинг і логістика: Навч. посібник / С. В. Крикавський, Н. І. Чухрай. – Львів: Державний університет "Львівська політехніка", 1998. – 308 с. 6. Гетьман О. О. Економічна діагностика: Навч. посібник. / О. О. Гетьман, В. М. Шаповал. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 312 с. 7. Гетьман О. О. Комплексна багатоваріантна логістична модель ефективного управління діяльністю підприємства // Економіка: проблеми теорії та практики. – Дніпропетровськ: ДНУ. – 2002. – Вип. 163. – С. 111 – 116.

Стаття надійшла до редакції
16.02.2007 р.

УДК 330.47:519.866

Королев О. Л.

ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ЭКОНОМИКО-МАТЕМАТИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

The problems of economic-mathematical model of an enterprise information system creation are revealed in the article.

Актуальность данной модели состоит в необходимости разработки инструментария, основанного на четких математических методах и обоснованного экономической теорией, для оценки и управления эффективностью информационных системами (ИС) предприятия в целом и отдельных ее составляющих в частности. Такая необходимость определяется тем, что затраты на внедрение и использования ИС на предприятиях являются значительными, а вопрос о методах оценки эффективности таких вложений остается открытым.

Целью данной работы является построение экономико-математической модели ИС предприятия, которая предназначена для анализа эффективности внедрения и использования ИС на предприятиях, а также определения основных правил и методов управления данной эффективностью.

За основу модели предлагается взять методы, которые наиболее адекватно отражают особенности оценки внедрения и использования информационных систем и информационных технологий (ИС и ИТ) на предприятии. К таким методикам относятся метод определения совокупной стоимости владения (ССВ) и метод функционально-стоимостного анализа (ФСА). Следует отметить, что оба этих метода являются затратными методами оценки эффективности внедрения и использования ИС и ИТ.

При детальном рассмотрении этих методов можно прийти к некоторым выводам. Во-первых, оба эти метода имеют собственное значение и являются самостоятельными законченными методиками оценки. Во-вторых, обе методики обладают своими преимуществами и недостатками.

Под ССВ ИС предприятия понимают общую, совокупную стоимость всех затрат, связанных с использованием и поддержанием ИС предприятия, включая как прямые затраты, так и непрямые затраты. Также выделяют понятие ССВ рабочего места, которое включает в себя прямые и непрямые затраты по содержанию и эксплуатации рабочего места. При определении ССВ рабочего места существует определенная зависимость между функциональными задачами, решаемыми на рабочем месте, и его ССВ, что позволяет в определенной мере определять оптимальность ССВ каждого рабочего места. К преимуществам ССВ можно отнести, во-первых, учет непрямых затрат, свойственных функционированию ИС, таких, как затраты, связанные с простоями пользователей ИС, затраты на самоподдержку пользователей в решении проблем функционирования ИС, а также затраты на взаимоподдержку пользователей ИС [1, с. 47 – 50; 2, с. 28 – 31], а во-вторых, возможность применения данной методики как для функциональной модели организационной структуры предприятия, так и для процессной модели, в основе которой лежит понятие бизнес-процессов [3, с. 7 – 17]. К недостаткам ССВ относят сложность получения необходимой информации для проведения расчетов, прежде всего, с учетом особенностей ведения бухгалтерского учета в Украине и особенностями самой методики, которая разрабатывалась и развивалась на основе потребностей предприятий развитых стран.

К преимуществам ФСА можно отнести (в терминах ФСА) получение количественных оценок влияния нераспределенных

затрат, выступающих в роли ресурсов, на объекты затрат, что дает возможность управлять нераспределенными затратами. К недостаткам ФСА можно отнести то, что сама методика построения модели ФСА предполагает в качестве объекта моделирования бизнес-процесса предприятия или их совокупность, что в значительной степени усложняет использование данного метода оценки на отечественных предприятиях.

Таким образом, сравнив преимущества и недостатки обоих методов, можно сделать следующий вывод. Оба метода могут быть совмещены, при этом ФСА даст необходимые расчетные данные для метода ССВ, а метод ССВ позволит определить основные точки воздействия на эффективность рассматриваемого объекта исследования, то есть ИС и ИТ, как через прямые, так и скрытые затраты.

Итак, определим в математических терминах определение значения ССВ предприятия и его функциональных подразделений для определения основных элементов экономико-математической модели функционирования ИС. Поскольку ССВ представляет собой совокупность затрат, то есть их сумму, то ССВ будет определяться аддитивным уравнением.

ССВ определяется по следующей формуле [1, с. 52]:

$$TCO = A + N \times B, \quad (1)$$

где TCO – совокупная стоимость владения (англ. Total cost of ownership);

A – ССВ централизованного оборудования и программно-обеспечения (ПО), обслуживающего рабочие места предприятия;

N – число рабочих мест на предприятии;

B – ССВ одного рабочего места.

Однако в таком виде формула расчета ССВ дает только количественную оценку ССВ. Для управления значением ССВ в данном виде возможно управлять только ССВ рабочего места. Но ИС представляет собой не только физическое и логическое объединение рабочих мест на предприятии, а также включает администрирование, поддержку и другие составляющие управления ИС и затраты на использование общего сетевого оборудования, системного программного и аппаратного обеспечения, то есть все то, что включено в формулу (1) в величину A. Поэтому необходимо модифицировать формулу (1) с учетом описанных выше замечаний. Для этого необходимо обратиться к модели ФСА.

Предварительно представим формулу (1) в следующем виде:

$$TCO = A + \sum_{i=1}^n B_i, \quad (2)$$

где B_i – ССВ рабочих мест функционального подразделения;

n – число функциональных подразделений.

Таким образом, ССВ функционального подразделения можно определить по следующей формуле:

$$TCO_i = \frac{1}{n} A + B_i, \quad (3)$$

где TCO_i – ССВ функционального подразделения.

Расчет стоимости ССВ функционального подразделения по формуле (3) дает усредненную оценку ССВ. В действительности затраты на каждое конкретное функциональное подразделение централизованного оборудования и ПО различны и определяются самими функциональными обязанностями подразделений, требующими различной интенсивности использования тех или иных технических и программных средств информационной инфраструктуры.

Для решения проблемы усредненности оценки ССВ функционального подразделения целесообразно использовать метод построения модели ФСА. В данном случае необходимо рассматривать модель ФСА ИС функционального подразделения. Несмотря на то, что модели ФСА ИС предполагают наличие процессной модели в управлении, использование ФСА ИС для функциональных подразделений имеет некоторые преимущества в условиях ведения организации управления на отечественных предприятиях.

Основным подходом в построении модели ФСА является введение дополнительной сущности в процесс распределения ресурсов по объектам затрат. В качестве такой сущности определяют функции [1, с. 70 – 75].

Функции представляют собой виды деятельности, потребление (в терминах модели ФСА) которых формирует стоимость объектов затрат. В свою очередь, для формирования функций потребляются ресурсы. Таким образом, построение ФСА модели сводится к определению ресурсов, которые использует предприятие в своей деятельности, потреблению функций, используемых на предприятии, и определению объектов затрат для каждого функционального подразделения, а также определению значений факторов интенсивности потребления функциями ресурсов и значений факторов интенсивности потребления объектами затрат функций.

Представим модель ФСА в матричной форме. Это, с одной стороны, соответствует логике представления основных элементов модели ФСА, а с другой – позволит интегрировать модель ФСА с моделью ССВ. Обозначим через вектор-строку $R = (r_1, r_2, \dots, r_n)$ – ресурсы, используемые на предприятии, через вектор-строку $F = (f_1, f_2, \dots, f_m)$ – функции, которые выполняются на предприятии, через вектор-строку $C = (c_1, c_2, \dots, c_j)$ – объекты затрат предприятия.

Определим матрицу $A = (a_{ij})$, $i = \overline{1, n}$, $j = \overline{1, m}$ значений факторов потребления j-й функцией i-го ресурса и матрицу $B = (b_{jk})$, $j = \overline{1, m}$, $k = \overline{1, \ell}$ значений факторов потребления k-м объектом затрат j-й функции.

С экономической точки зрения элементы вектора R есть ресурсы, которые используются функциональными подразделениями для выполнения своих функциональных обязанностей. С учетом объекта исследования, то есть ИС предприятия, к таким ресурсам можно отнести непосредственно компьютеры, установленные на рабочих местах пользователей, при этом необходимо учитывать их стоимость, распределенную на срок службы, то есть амортизацию. Также к ресурсам относятся расходные материалы, используемые при работе компьютерной техники, такие, как бумага, чернила, заправка картриджей. В качестве ресурсов также выступают затраты на обслуживание техники и общее администрирование. С одной стороны, это прямые затраты на содержание техники и текущий ремонт, а с другой – зарплата обслуживающего персонала и руководителей структурных подразделений информационной службы.

При построении модели функции будут иметь стоимостное выражение. При этом полученные оценки представляют собой стоимость функций, то есть видов деятельности, выполняемых в функциональном подразделении.

Сами объекты затрат, которые представлены элементами вектора затрат C, есть результатом деятельности функциональных подразделений. Особенность объектов затрат в том, что они имеют количественную оценку и выражаются в натуральных показателях. Таким образом, модель ФСА связывает результаты деятельности функционального подразделения, выраженные в натуральных показателях, с их стоимостными оценками.

Значения элементов матрицы A представляют собой показатели интенсивности потребления ресурсов функциями. Особенностью их определения является то, что все показатели потребления ресурсов должны быть приведены к одним единицам измерения. По своей сути элементы матрицы A есть скоростями потребления ресурсов. Поскольку в экономико-математической модели вектора R, F, C определены в стоимостном выражении, то необходимо определить период, для которого будет определяться модель. Длительность такого периода и определит единицы измерения интенсивности потребления ресурсов. Эти же замечания относятся и к элементам матрицы B. Таким образом, интенсивность потребления будет измеряться, например, в д. е. в день (д. е./день) или д. е. в месяц, (д. е./мес.).

При заданных R, A и B имеем

$$F(f_1, f_2, \dots, f_m) = R \times A = (r_1, r_2, \dots, r_n) \begin{pmatrix} a_{11} & a_{12} & \dots & a_{1m} \\ a_{21} & a_{22} & \dots & a_{2m} \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ a_{n1} & a_{n2} & \dots & a_{nm} \end{pmatrix} \quad (4)$$

$$C(c_1, c_2, \dots, c_l) = F \cdot XB = (f_1, f_2, \dots, f_m) \begin{bmatrix} b_{11} & b_{12} & \dots & b_{1l} \\ b_{12} & b_{22} & \dots & b_{2l} \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ b_{m1} & b_{m2} & \dots & b_{ml} \end{bmatrix} \quad (5)$$

Использование описанной модели ФСА при оценке ССВ ИС предприятия следует предварить некоторыми замечаниями о таких элементах модели, как вектор ресурсов R, вектор функций F и вектор объектов затрат C.

Вектор ресурсов R должен включать в себя все те ресурсы, которые определяют использование ИС в конкретном функциональном подразделении. Помимо непосредственно используемых автоматизированных рабочих мест в качестве ресурсов должны выступать затраты труда технического персонала информационной службы, амортизация централизованного оборудования и ПО, обслуживающего группу рабочих мест функционального подразделения, ремонт и техническая поддержка всей ИС, оплата труда руководства информационной службы, а также непрямые затраты, связанные с использованием ИС, определенные в модели ССВ, — простои, самоподдержка и взаимоподдержка пользователей.

Элементы вектора функций F — это те виды деятельности, которые выполняются Л в f функциональных подразделениях. К таким функциям можно отнести ввод данных в ИС, использование базы данных предприятия, подготовка и печать отчетов.

Вектор объектов затрат C будет определяться для каждого функционального подразделения. Это объясняется тем, что результаты деятельности каждого функционального подразделения предприятия различны и во многом уникальны, имеют свои единицы измерения.

Для приведения элементов матриц A и B к одним единицам измерения показателей интенсивности потребления ресурсов и функций соответственно необходимо ввести корректирующую диагональную матрицу K для вектора ресурсов R. Элементы матрицы K выступают в качестве нормирующих коэффициентов, приводящих стоимостные оценки затрат на ресурсы к единым временным периодам, например, день или месяц.

Рассмотрим использование полученной модели ФСА на примере. Построим модель ФСА ИС для бухгалтерии.

Для упрощения примера рассмотрим бухгалтерию, в которой работает два сотрудника с месячным окладом 800 грн., имеет два автоматизированных рабочих места стоимостью 2 000 грн. и сроком службы 3 года, принтер стоимостью 1000 грн. и сроком службы 4 лет, программа "ведения бухгалтерского и налогового учета" стоимостью 700 грн. и сроком службы 1 год. При этом в среднем за месяц бухгалтерия расходует 3 пачки бумаги по 500 листов (1 500 листов) стоимостью 25 грн., а также соответствующее количество распечатанных на принтере документов (1 заправка картриджа = 4 500 копий = 30 грн.). Среднее время использование услуг специалиста информационной службы по починке и профилактике работы компьютерной техники, а также отладки и устранению проблем в работе программного обеспечения, месячная зарплата которого составляет 1 500 грн., составляет 30 часов в месяц.

На основе приведенных данных можно определить элементы и f значения элементов вектора ресурсов R. $R = (r_1, r_2, r_3, r_4, r_5, r_6, r_7)$, где r_1 — оплата труда сотрудников бухгалтерии; r_2 — амортизация компьютеров в бухгалтерии; r_3 — амортизация принтера; r_4 — амортизация программного обеспечения; r_5 — бумага; r_6 — расходные материалы для принтера; r_7 — оплата услуг специалиста информационной службы. Таким образом, имеем $R = (1600, 4000, 1000, 700, 75, 30, 1500)$.

Для построения модели ФСА необходимо определить функции, выполняемые бухгалтерией и объекты затрат, то есть результаты деятельности бухгалтерии.

К функциям бухгалтерии можно отнести подготовку накладных, кассовых ордеров и другой первичной бухгалтерской документации — f_1 , занесение в информационную базу данных с первичной бухгалтерской документации — f_2 , работу с бухгалтерской и налоговой программой — f_3 , подготовку распечатку отчетности — f_4 . Таким образом, вектор функций F можно определить как $F = (f_1, f_2, f_3, f_4)$.

К объектам затрат бухгалтерии относятся: c_1 — первичная бухгалтерская документация (шт. документов), c_2 — периодическая бухгалтерская и налоговая отчетность, то есть $C = (c_1, c_2)$.

Необходимо определить матрицы интенсивностей потребления ресурсов и функций A и B, а также нормирующую матрицу K для приведения затраты ресурсов к одним единицам измерения.

В соответствии с принятыми правилами определения элементов матрицы A имеем:

$$A = \begin{bmatrix} 0,3 & 0,3 & 0,3 & 0,2 \\ 0 & 0,2 & 0,4 & 0,4 \\ 0,7 & 0 & 0 & 0,3 \\ 0 & 0,3 & 0,4 & 0,3 \\ 0,8 & 0 & 0 & 0,2 \\ 0,8 & 0 & 0 & 0,2 \\ 0,1 & 0,2 & 0,3 & 0,4 \end{bmatrix}$$

Определим значение элементов матрицы B:

$$B = \begin{bmatrix} 1 & 0 \\ 0,8 & 0,2 \\ 0,5 & 0,5 \\ 0 & 1 \end{bmatrix}$$

Значение элементов нормализующей матрицы K, приводящей затраты на ресурсы к средним дневным нормам затрат:

$$K = \begin{bmatrix} 0,04545 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 \\ 0 & 0,00126 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 \\ 0 & 0 & 0,00094 & 0 & 0 & 0 & 0 \\ 0 & 0 & 0 & 0,00379 & 0 & 0 & 0 \\ 0 & 0 & 0 & 0 & 0,04545 & 0 & 0 \\ 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0,04545 & 0 \\ 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0,00774 \end{bmatrix}$$

Для сохранения общности модели модифицируем ее с учетом введения нормализующей матрицы. То имеем:

$$R \times K \times A = F \quad (6)$$

В результате расчетов имеем:
 $F = (27,46; 25,95; 21,11; 23, 25);$
 $C = (58,78; 38,99).$

Следует сделать некоторые замечания относительно значений элементов матриц A и B — матриц интенсивностей потребления ресурсов и функций соответственно.

В рассмотренном примере в качестве значений этих матриц выступают доли потребления ресурсов и функций на каждую функцию (объект затрат). Сами значения долей определяются априорно на основании опроса сотрудников или на основе других субъективных факторов. Однако такой подход естественно полностью распределяет каждый вид ресурса и функции по функциям и объектом затрат. При неправильном (неполном) определении перечня ресурсов и функций может возникнуть ситуация, при которой будет происходить подгонка априорных показателей долей распределения, что, в свою очередь, влечет полную потерю всех преимуществ метода ССВ, то есть определения затрат на простои, само- и взаимоподдержку.

Второй возможный вариант определения значений элементов матриц интенсивностей потребления заключается в определении натуральных показателей интенсивности потребления, выраженных в единицах ресурса (функции) на единицу времени. При этом сумма потребления ресурса может отличаться от определенных затрат ресурсов, что означало бы всевозможные виды недостач по каждому из ресурсов: по материальным ресурсам — это натуральные недостачи, по времени — простои и другие косвенные затраты, по финансовым ресурсам — финансовые недостачи. При этом подходе сами значения интенсивностей потребления в натуральных

показателях носят объективный характер, потому что могут основываться на основании документальных фактов.

Результаты использования подобной модели ФСА для ИС можно использовать для получения ответа на следующие вопросы.

Во-первых, полученные значения вектора функций F есть ни что иное, как стоимость использования различных функций ИС для каждого конкретного функционального подразделения, то есть фактически ССВ ИС для конкретного функционального подразделения. Таким образом, ССВ ИС для функционального подразделения будет определяться по следующей формуле

$$TCO_j = \sum_{i=1}^m f_{ij}, j = 1, 2, \dots, N, \quad (7)$$

где TCO_j – ССВ ИС j -го функционального подразделения;

f_{ij} – элементы вектора функций F в j -м функциональном подразделении;

m – число функций ИС, используемых в j -м функциональном подразделении;

N – число функциональных подразделений.

Тогда ССВ ИС всего предприятия будет определяться по формуле:

$$TCO = \sum_{j=1}^N \sum_{i=1}^m f_{ij}, \quad (8)$$

где TCO – ССВ ИС предприятия.

Во-вторых, стоимостные оценки объектов затрат в рассмотренной модели представляют собой стоимость использования ИС для получения конечного результата деятельности каждого функционального подразделения. В том случае, если для функционального подразделения известна полная стоимость результата его деятельности, то, используя результаты модели ФСА ИС, можно рассчитать показатель "информационности" результатов деятельности или интенсивности использования ИС предприятия. Для получения оценки вклада ИС в общую себестоимость затрат необходимо построить комплексную ФСА модель всего предприятия по всем видам деятельности, и вклад деятельности ИС будет определяться как отношение затрат по деятельности ИС к общим затратам предприятия. При этом, учитывая особенности построения предлагаемой модели, можно определить вклад ИС в себестоимость затрат по каждому функциональному подразделению.

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

1. Совмещение двух моделей ССВ и ФСА позволяет определить такую модель, которая дает возможность не только определить стоимость ИС по функциональным подразделениям, но и управлять всеми видами затрат, включая скрытые и накладные затраты.

2. В зависимости от доступности к объективной информации о потреблении ресурсов и функций в модели ФСА можно использовать два различных способа определения значений элементов матриц интенсивности потребления: в относительных и натуральных показателях. При использовании относительных показателей в модели необходимо учитывать скрытые затраты в явном виде в качестве ресурсов, в то время как при использовании натуральных показателей скрытые затраты могут быть определены из самой модели. При этом при использовании натуральных показателей модель носит объективный характер.

3. Модель, построенная на принципах функционального управления, позволяет оценить вклад функционирования ИС в себестоимость объектов затрат.

4. Модель ФСА, построенная на принципах функционального управления, имеет опосредованный характер по отношению к ИС. Это является следствием того, что основными признаются функциональные подразделения предприятия, а не сама информационная система. При таком подходе ИС предприятия выступает как промежуточный, обслуживающий элемент модели ФСА. Не оспаривая факт "промежуточности" ИС в процессе создания потребительской стоимости продукции, ее обслуживающий характер, которые являются следствием инфраструктурности ИС, необходимо отметить то, что такой подход не дает возможности полноценного управления ИС, ее оптимизации и организации эффективной работы.

Для решения этих проблем необходимо использовать иные подходы и принципы для построения модели. В качестве таких принципов наиболее адекватными являются принципы, заложенные в оценке не самой ИС предприятия в целом, а представление ее как набора услуг, предоставляемых пользователям ИС на предприятии. При этом в центре внимания оказывается ИС как самостоятельная структура, что позволяет строить модели, дающие возможность управления ИС. Дальнейшие исследования будут посвящены построению таких моделей.

Литература: 1. Скрипкин К. Г. Экономическая эффективность информационных систем. – М.: ДМК Пресс, 2002. – 258 с. 2. Кухаренко М. Расходное место / Эксперт-Алгоритм. – 1999. – №2. 3. Робсон М. Практическое руководство по реинжинирингу бизнес-процессов / М. Робсон, Ф. Уллах. – М.: Юнити, 2003. – 220 с.

Стаття надійшла до редакції
24.01.2007 р.

УДК 658.51

Семенча І. Є.

ЗАГАЛЬНІ ОСНОВИ ЕНВІРОНІКИ КЕРІВНОЇ СИСТЕМИ В УПРАВЛІННІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМИ ПРОЦЕСАМИ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

In the article with the help of methods of the logic analysis, synthesis and generalization the general theoretical bases of supervising system in management of social and economic processes are developed with the purpose of use in activity of the industrial enterprises.

У ринкових умовах діяльності господарських систем досягнення промисловими підприємствами конкурентоспроможного стану є одним із пріоритетних шляхів їх розвитку. Особливо актуальним, на думку автора, це питання є з декількох причин. По-перше, промислові підприємства в ринковому середовищі повинні стати основою економічного розвитку країни. По-друге, саме промислові підприємства мають найскладніший механізм внутрішньої організації та взаємозв'язків між підсистемами. По-третє, провідною підсистемою, що прагне постійного вдосконалення та розвитку на промислових підприємствах, є виробнича система, яка потребує компетентного регулювання та гнучкої реакції на будь-які чинники як зовнішнього, так і внутрішнього середовища. Ці завдання покладаються на керівну систему підприємства – регулятора діяльності підприємства як складної соціально-економічної системи [1].

Мета статті – за допомогою методів логічного аналізу, синтезу та узагальнення розробити загальні теоретичні основи енвіроніки керівної системи в управлінні соціально-економічними процесами для використання їх у діяльності промислових підприємств.

У джерелі [2] була розпочата робота з розробки етапів системного дослідження керівної системи підприємств, де з'ясовано хід та характер дослідження її діяльності. Відповідно здійснено загальне дослідження другого та третього етапів, мета яких полягає у визначенні основних критеріїв доцільності дії керівної системи, основних обмежень та умов її існування, а також проведення обліку головних чинників, що впливають на неї. Подане нижче дослідження підпорядковується означенням завданням.

Загальновідомо, що будь-яка система проходить декілька стадій свого існування, підкоряється при цьому загальним законам,

закономірностям, принципам. Не виключенням тут є, на погляд автора, й існування керівної системи підприємств, яка може мати декілька агрегатних станів: формування, функціонування (становлення, розвиток, спад) та ліквідація. Для того щоб промислове підприємство ефективно функціонувало в умовах ринку, мало якісні і в достатній кількості ресурси на вході системи, треба чітко реагувати на мінімальні зміни у внутрішньому та зовнішньому середовищі. Це дозволить у майбутньому конкурувати виробленою продукцією. Вся інформація щодо таких змін проходить через керівну систему як регулятор виробничих процесів. Отже, головне завдання керівної системи полягає в забезпеченні якнайбільшого часового та просторового збільшення стадії функціонування шляхом розвитку й удосконалення всіх підсистем підприємства за допомогою процесів взаємодії між чинниками впливу. Саме такий підхід запропонував акад. М. Г. Білопольський у роботі [1], з'ясовуючи загальні особливості діяльності будь-яких матеріальних систем.

У зв'язку з цим доцільним є розгляд енвіроніки керівної системи як складової частини енвіроніки виробничо-господарських і цілісних суспільних систем. Вона може розглядатись як галузь енвіроніки про всебічні та загальні закони розвитку й удосконалення керівної системи підприємств за допомогою процесів взаємодії між її внутрішніми елементами та елементами оточуючого середовища.

Слід сформулювати ключові положення щодо енвіроніки керівної системи в діяльності промислового підприємства:

1. Керівна система є складною штучною матеріальною системою, яку характеризують:

цілісність – система становить сукупність взаємопов'язаних елементів, які об'єднані єдністю цілей та функціональною цілісністю, і при цьому властивість самої системи не зводиться до суми властивостей елементів;

структурність – система має свою конструкцію, що визначає форми організації системи, місцезнаходження її частин;

складність – керівна система сама визначає ступінь свободи над- та підсистеми, має багатоконпонентні внутрішні і зовнішні зв'язки;

багаторівневість – керівна система виступає як елемент системного ланцюга "надсистема – система – підсистема";

автономність – властивість керівної системи розвиватись у визначених межах незалежно від навколишнього середовища;

ергачичність – властивість керівної системи як такої, що важко формалізує взаємодію технологічних і людських чинників у виробництві, оскільки передає та приймає здебільш нечітку якісну інформацію;

адаптивність – як здатність керівної системи пристосовуватися до різноманітних умов існування і змін;

цілеполягання – керівна система розробляє управлінську ідеологію як систему ідей та цінностей управління, на основі якої формулює стратегії, систему цілей і завдань, бере на себе управлінську відповідальність за результативність керівних впливів.

Перераховані характеристики керівної системи впливають з системного аналізу структури та функціонування розробленого й представленого в роботі [3] універсального адміністративно-технологічного циклу праці керівної системи в п-ситуації.

2. Керівна система є відкритою системою, отже, взаємодії з оточуючим середовищем визначають її існування, функціонування та розвиток за допомогою чинників впливу як "міри нагромаджених видів речовин, енергії та інформації, здатної якісно змінювати системи чи навколишнє середовище" [1, с. 85].

У зв'язку з цим, по-перше, визначено елементи зовнішнього та внутрішнього середовища керівної системи підприємства.

До зовнішнього середовища відносимо такі елементи:

елементи метасистеми (соціально-економічної системи країни), які притаманні ринковому, суспільному, природному та культурно-історичному середовищу;

елементи надсистеми, що утворюються підсистемами підприємства;

елементи підсистеми (керованої системи).

Елементи внутрішнього середовища керівної системи розподіляються на структурні, функціональні, інформаційного потоку та процесу прийняття рішення [3].

По-друге, аналіз результатів дослідження зв'язків системи із чинниками зовнішнього середовища показав, що ближні зв'язки керівної системи відрізняються найбільшою складністю, інтенсивністю, багатоаспектністю, нечіткістю. Особливо це ха-

рактерно для діяльності крупних промислових підприємств. Аналіз показав, що такі зв'язки спрацьовують на 100% за допомогою енергоінформаційних потоків. Речовина як предмет зв'язку характерна тільки для зв'язків з ринковим середовищем (на 40%), пов'язаними з процесами функціонування системи, та для зовнішніх регульованих ближніх зв'язків з об'єктами процесу управління діяльністю підприємства, спрямованих як на функціонування, так і на розвиток та управління (на 80%).

3. Керівні системи є нелінійними, бо процеси, які діють у них, неоднаково проявлені при різних зовнішніх впливах та взаємодіях між елементами самої системи, що може призводити до якісних змін.

4. Керівна система – цілеспрямована система, яку характеризує:

ціледосягнення – поведінка системи підпорядковується досягненню визначених цілей;

управлінський вплив – керівна система з метою управління здійснює впливи на об'єкти управління (виробничу діяльність підприємства та персонал);

вибірковість (стохастичність) – керівній системі притаманний різний характер розвитку, який може супроводжуватись біфуркаціями та ентропією. Це важливо враховувати, оскільки керівна система самостійно обирає шляхи розвитку, розробляє плани діяльності підприємства й організовує координацію діяльності виробничої, економічної, кадрової, збутової, фінансової, інформаційної, соціальної та інших його систем.

5. Керівна система є динамічною, отже, існуючою в межах певного простору (процесний підхід) та часу (ситуаційний підхід), та має здатність змінювати свій стан (етапи розвитку). Тому керівна система може розглядатись з позицій минулого (процеси виникнення та формування), теперішнього (внутрішня структура, організація, стан і стадія розвитку, чинники впливу та ін.) і майбутнього (процес удосконалення).

6. Керівна система підпорядковується дії загальних, системних та специфічних законів й закономірностей існування систем (таблиця).

Таблиця

Зведена класифікація законів, що визначають діяльність керівної системи

Загальні закони	Закони систем	Закони взаємодіючих процесів енвіроніки [1]
Закон єдності та боротьби проти-лежностей	Закон інформативності	Соціологічний закон взаємодії між двома людьми. Соціологічний закон взаємодії між індивідом та колективом. Соціологічний закон взаємодії між колективами – групами людей
Закон організованості Закон взаємодії	Закон упорядкованості	Технологічний закон взаємодії предметів і засобів праці
Закон спадковості й подібності Закон економії, обліку та збереження енергії	Закон композиції Закон пропорційності. Закон самозбереження	Економічний закон взаємодії між двома працівниками, працівником і колективом, між колективами в процесі виробництва. Економічний закон взаємодії між колективом підприємства та підприємствами інших систем у процесі розподілу, обміну та споживання готової продукції
Закон циклічності (переходу кількості в якість) Причинно-наслідковий закон Закон свободи вибору шляхів розвитку	Закон розвитку. Закон єдності аналізу та синтезу. Закон синергії	Природно-екологічний закон взаємодії, що викликаний необхідністю здійснення та розвитку технологічних процесів. Природно-екологічний закон взаємодії, що викликаний необхідністю здійснення та розвитку економічних процесів. Природно-екологічний закон взаємодії, що викликаний необхідністю здійснення та розвитку соціальних процесів

Таким чином, вперше застосований підхід щодо керівної системи в діяльності промислових підприємств з позиції енвіроніки вважається доведеним і доцільним, тому що саме такий розгляд проблеми повністю відображає характерні закони, закономірності й має характеристики, притаманні будь-яким

матеріальним системам. Напрямом подальших досліджень є розробка конкретних етапів розвитку керівної системи та визначення їх характеристик на базі теоретичних і методологічних основ обраного напрямку.

Література: 1. Белопольский Н. Г. Энвайроника – наука о развитии и совершенствовании общества и мира. – Донецк – Мариуполь: ИЭП НАН Украины, 1997. – 332 с. 2. Семенча І. Є. Організація дослідження діяльності керівної підсистеми управління з позиції теорії систем // 36. наук. пр. "Економіка: проблеми теорії та практики". Вип. 208. В 4-х т. Т. 2. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2005. – С. 456 – 461. 3. Семенча І. Є. Основи функціонування керівної системи підприємства як учасника управлінських корпоративних відносин // Вісник Національного університету водного господарства і природокористування. – 2006. — №3. – С. 35 – 39.

*Стаття надійшла до редакції
11.12.2006 р.*

УДК 331.108

Филина А. И.

СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА С УЧЕТОМ МОТИВАЦИОННЫХ ТИПОВ СОТРУДНИКОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

The article is devoted to the personnel stimulation, accounting the motivation types of workers, carried out in modern conditions.

Современное развитие экономики в Украине зачастую в корне меняет сознание трудоспособного населения. Появляется новый тип работника, система мотивации которого, а, следовательно, и система его стимулирования, разительно отличаются от мотиваций трудящегося, занятого в народном хозяйстве СССР. Все больше проявляется "новый корпоративный" дух на предприятиях, коллектив которых в период бытия социалистического пространства был звеном в крепкой цепи "партия – комсомол". Таким образом, целью данного исследования является выявление характерных мотивационных типов сотрудников в современных экономических условиях, учет которых позволит разработать адекватную моменту систему стимулирования персонала. Для достижения поставленной цели необходимо, во-первых, изучить особенности мотивации "нового типа работника" для обеспечения функционирования системы стимулирования на предприятии, во-вторых, построить универсальную систему мотивации персонала, которой будет соответствовать определенная система стимулирования, и, в-третьих, определить, что будет являться основой стимулирования сотрудников в современных украинских экономических условиях.

Следует отметить, что в данном направлении исследования проводятся уже довольно давно. Так, еще А. Маслоу предложил пирамиду (иерархию) потребностей человека, которая является основой при определении мотивации персонала. В. И. Герчиков предложил оценивать характеристику типов трудовой мотивации ("тест Герчикова"). Однако в последнее время также появляются довольно интересные публикации. Так, проблемы мотивации и стимулирования персонала предприятия освещены в работах С. Теплова, М. Завилейского, К. Головина, А. Витковской и др.

До недавнего времени основой мотивации работников было, во-первых, стремление выполнять пятилетние планы, строить

светлое будущее и трудиться на благо Родины, и только во-вторых, достигать какие-либо личные цели. В настоящее же время термин "коллектив" имеет несколько иную интерпретацию – это группа людей, стремящихся, в первую очередь, к самоактуализации, к высотам карьерного роста, и только потом – к достижению целей предприятия. Этому есть две причины. Первая заключается в том, что если работник является специалистом высокого класса, то, не достигнув желаемых высот в карьере или в материальномощении на данном предприятии, он всегда сможет найти работу в другом месте. Связано это с тем, что высококлассных специалистов в настоящее время в Украине становится все меньше и меньше в результате безответственного отношения персонала к учебе, повышению квалификации и т. д. Вторая причина заключается в том, что работник, не достигший профессиональных высот в своей работе, стремится зачастую исключительно к поиску способов увеличения оплаты своего труда, недобросовестно выполняя при этом свои обязанности. Такое поведение также не способствует повышению эффективности производства. Поэтому в настоящее время большее внимание уделяется внедрению инновационных технологий, модернизации производства и снижению себестоимости продукции, нежели совершенствованию системы управления персоналом.

В связи с вышеизложенным возникает необходимость в изучении особенностей мотивации этого "нового типа работника" для обеспечения эффективности функционирования системы стимулирования, применяемого к нему.

Абрахам Маслоу в своей книге "Дальние пределы человеческой психики", основываясь на исследованиях Р. Бенедикт, отмечает, что "...общества явно неагрессивные имеют такое социальное устройство, при котором индивидуум одними и теми же действиями и в одно и то же время служит как своим собственным интересам, так и интересам остальных членов общества. Агрессия в таких обществах не распространена вовсе не потому, что членам общества неведом эгоизм и они ставят социальные обязательства выше собственных желаний, а потому, что само социальное устройство делает эгоизм и альтруизм идентичными" [1, с. 214]. Следовательно, применяемая система стимулирования к "новому типу работника" должна максимально приблизить среду его функционирования (микросреду предприятия) к так называемому "неагрессивному обществу". Объясним данную мысль.

Р. Бенедикт описывала неагрессивное общество на примере индейского племени, в котором в праздник Солнца осуществлялась "раздача" нажитых за год благ бедным членам племени. В нашем случае под "неагрессивным обществом" будем понимать такой климат на предприятии, в котором каждый сотрудник будет чувствовать свою защищенность и будет уверен в том, что в случае необходимости ему будет оказана необходимая помощь. Это касается не только материальной поддержки, но и профессиональной, то есть повышение квалификации внутри производства, а также моральной. Последняя становится все более необходимой, так как постсоветский человек еще полностью не ушел от административно-командной системы управления персоналом, когда многие вопросы можно было решить с помощью коллектива, но и не пришел к капиталистической модели управления, при которой очень высок уровень самостоятельности членов общества, не рассчитывающих на помощь извне. Это, в конечном итоге, поможет создать ту атмосферу, при которой производительность труда будет максимальной.

В настоящее время основной задачей в процессе управления персоналом является определение мотивационного типа сотрудников, а также построение новых систем их стимулирования.

Потребности постоянно меняются, поэтому нельзя рассчитывать, что мотивация, которая сработала один раз, окажется эффективной и в дальнейшем. С развитием личности расширяются возможности, потребности в самовыражении. Таким образом, процесс мотивации путем удовлетворения потребностей бесконечен.

Рассмотрим подробнее изученные мотивационные типы сотрудников и постараемся выработать универсальную систему мотивации, которой будет соответствовать определенная система стимулирования.

Существует несколько мотивационных типов, каждый из которых описывает характерное поведение человека в организации. Каждый человек представляет собой сочетание всех или некоторых из мотивационных типов в определенной пропорции. Таким образом, любой человек описывается мотивационным профилем, показывающим, в какой степени в нем присутствует тот или иной мотивационный тип. В экономической литературе выделяют следующие "чистые" типы мотивации: люмпенизированный, инструментальный, профессиональный, патриотический и хозяйский. Оценка характеристики типов трудовой мотивации известна как "Тест Герчикова" [2]. Согласно данной методике:

люмпенизированный тип – это наиболее нежелательный тип работника, отличается низкой квалификацией и абсолютным равнодушием к работе;

инструментальный – тип работника, для которого труд сам по себе является источником заработка, главное при этом, чтобы труд был оценен по достоинству;

профессиональный тип – характерен для работников, интересующихся, в первую очередь, содержанием труда, постоянным повышением сложности решаемых задач;

патриотический – тип работника-"борца за идею";

хозяйский – тип работника, который не любит ограничение своей свободы, при этом инициативен, может взять на себя ответственность, но при условии, что ему дадут хотя бы чувствовать власть.

Автор предлагает выделить следующие типы мотивации и соответствующие им системы стимулирования (рисунок).

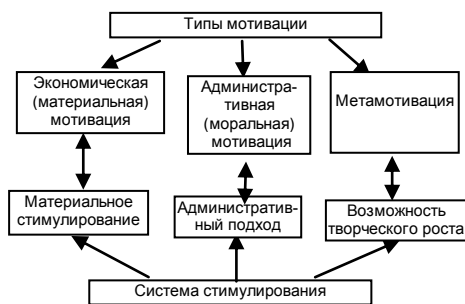


Рис. Соответствие типов мотивации и систем стимулирования

Итак, автор предлагает рассматривать, во-первых, экономическую мотивацию. В связи со сложившейся экономической ситуацией в настоящее время в Украине подавляющее большинство трудоспособного населения склонно мотивировать свой труд именно желанием получить как можно больше средств к существованию. Это связано с низким уровнем зарплат и пенсий, отсутствием экономической и политической стабильности и массой других причин. Следовательно, наиболее эффективной в настоящий момент будет система материального стимулирования, то есть при более высоком качестве работы, высокой производительности труда, ответственном отношении к деятельности работник будет получать и большую зарплату (как вариант: премии, бонусы и т. д.).

Однако не будем забывать и о том, что не все стремятся "за длинным рублем". Еще один (немногочисленный) мотивационный тип – работник с моральной мотивацией. Такому работнику очень важно "трепетное" отношение к результатам его труда, к постоянной похвале, а, кроме того, ему обязательно необходимо повышение по карьерной лестнице, увеличение его влияния (пусть даже и без значительной прибавке к зарплате). Такие люди жаждут социального признания и в данном случае материальные стимулы не будут иметь должного эффекта. Следовательно, к работникам такого типа необходимо применение так называемого "административного подхода", под которым будем понимать публичное признание заслуг такого работника перед коллективом и предоставление ему условий для дальнейшего продвижения по службе.

Следует также отметить, что люди испытывают базовую потребность оценивать собственные идеи и установки, а также получать подтверждение тому, что они действуют правильно.

Уверенности в том, что чье-либо поведение и убеждения корректны или уместны помимо всего прочего, наделяет людей ободряющим чувством возможности управлять собственной судьбой и чувством удовлетворенности собственной компетентностью [3, с. 71]. В данном случае нормативное социальное влияние можно заменить информационным социальным влиянием. Имеется в виду, что к работникам с "моральной мотивацией" следует как можно чаще обращаться по какому-либо поводу (даже если это не связано с профессиональной деятельностью). Таким образом, социальное значение или значимость данного индивидуума в его собственных глазах неуклонно растет, что не может отразиться благотворно на продолжительности его труда. Подстегивая в нем желание оказаться "умнее" других, можно добиться его профессионального роста "малыми жертвами", так как, осознав возможность возвыситься над другими членами коллектива, такой сотрудник скорее всего будет стремиться к самообразованию и самостоятельному повышению своей квалификации.

Последний рассматриваемый автором тип мотивации – метамотивация. Для работников такого типа не имеют значение деньги, зарплата, тарифная ставка и прочие "глупости". Такой человек не мыслит себя без работы, причем определенной работы. Он отождествляет себя с профессией. Для такого человека очевидным ответом на вопрос "Кто ты?" будет: "Я – врач (токарь, повар и т. д.)". Такие люди делают то, что страстно любят, и еще получают за это зарплату. Они признают, что в деньгах есть свое удобство, но не в них совершенное, абсолютное и полное человеческое счастье. Такие люди являются самоактуализированными, причем достигшими верха самоактуализации. Маслоу А. отмечает, что "... дело, которому посвящает себя самоактуализированный человек, можно интерпретировать скорее как воплощение или инкарнацию существенных ценностей (а не как средство для достижения неких внешних по отношению к делу целей, не как функционально автономное). Он любит свою работу именно потому, что она олицетворяет эти ценности. То есть на самом деле он любит то, что ценно для него, а не работу саму по себе" [1, с. 320].

Как же можно стимулировать такого человека к повышению производительности труда? В данном случае система стимулирования автором определена как "возможность творческого роста". Данная трактовка требует некоторых пояснений. В этом случае имеется в виду то, что такому работнику необходимо давать возможность искать новые ценности в работе, а это, зачастую, возможно только в процессе творчества. Только творческий подход предполагает постоянное совершенствование мысли, умения, профессионализма. Необходимо создать такие условия, при которых работник с метамотивацией будет получать удовольствие в процессе работы. "Творческий полет" в данном случае, скорее всего, приведет к нестандартному решению производственных задач, что уже само по себе повышает эффективность производства.

Таким образом, в настоящее время наиболее эффективной системой стимулирования является материальное поощрение. Именно оно способно "творить чудеса". При этом не следует забывать о том, что человек, заинтересованный лишь в материальной стороне вопроса, является крайне ненадежным сотрудником. Следовательно, необходимо стимулировать в работниках стремление служить общему делу через достижение личного профессионального роста. Предприятие должно стать "родной матерью" для своих сотрудников, постоянно стремиться к повышению их квалификации, предоставлять оплачиваемые учебные отпуска, отправлять (иногда и в принудительном порядке) на курсы повышения квалификации, стимулировать стремление продвигаться по служебной лестнице и т. д. Для этого необходимо "убедить надолго" сотрудников предприятия в том, что повышение качества их образования принесет пользу не только им лично в виде повышения зарплат, премии и других материальных поощрений, но и в целом предприятию, процветание которого будет непосредственно отражаться и на их благосостоянии. Возникает вопрос, какие средства необходимо употребить для такого убеждения? На взгляд автора, наиболее целесообразно использовать давно "придуманную" технику повтора при убеждении. Если многократно членам коллектива повторять, что их благополучие находится в жесткой зависимости от благополучия предприятия, проводить ставшие в настоящее время модными "корпоративные вечеринки", пытаться сплотить таким образом коллектив, то через некоторое время можно быть

уверенным в том, что в сознании сотрудников прочно поселится мысль о необходимости что-либо сделать для повышения эффективности производства, так как от этого зависит рост их собственного материального благополучия. Следует также отметить, что в качестве *дальнейших исследований в данном направлении* необходимо рассмотреть возможность применения предлагаемых управленцами низшего уровня и сотрудниками "на местах" управленческих решений, способствующих повышению эффективности разрабатываемой на предприятии стратегии функционирования. Для этого целесообразным является использование математического аппарата и программного обеспечения (например, применение анализа дерева решений, прикладных программ, позволяющих решать задачи нелинейного и дискретного программирования, оптимизационные задачи, задачи сетевого планирования и т. д.).

Литература: 1. Маслоу А. Г. Дальние пределы человеческой психики / Пер. с англ. А. М. Татлыдаевой; [Научн. ред., вступ. статья и коммент. Н. Н. Акулиной. – СПб.: Изд. группа "Евразия", 1997. – 430 с. 2. Герчиков В. И. Мотивация и стимулирование труда в современных условиях // Экономика и организация промышленного производства. – 1996. – №6. – С. 103. 3. Зимбардо Ф. Социальное влияние / Ф. Зимбардо, М. Ляйпше. – СПб.: Изд. "Питер", 2000. – 448 с. 4. Витковская А. Управление талантом, что стоит за этими словами? // www.u-journal.com. 5. Вудраф Ч. Чарльз Вудраф раскрывает секреты мотивации – www.hrzone.co.uk. 6. Головин К. Сложности подбора персонала в современных условиях // Управление персоналом Украины. – 2004. – №5. 7. Завилейский М. Проблемы персонального развития // www.u-journal.com. 8. Теплов С. Организационные структуры и человек // Управление персоналом. – 2006. – №11.

Стаття надійшла до редакції
11.12.2006 р.

УДК 334.7

Брусильцева Г. М.

ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ ІНТЕГРАЦІЇ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

In the article basic aspects of forming and estimating the integration strategy of enterprises is examined. Forming of an integration strategy is a deliberate complex of interconnected components and consists of several stages: diagnostic of an enterprise condition; shaping of conception integration; realization and estimation of strategy integration.

Сучасний стан розвитку економіки України характеризується переходом на нову інноваційну модель розвитку, ефективним механізмом реалізації якої є пошук і створення дієвих організаційних форм здійснення господарської діяльності, однією з яких виступають інтеграційні структури.

Обираючи стратегію інтеграції, важливо визначити оптимальну форму взаємодії підприємств. Від того, наскільки обґрунтований вибір форми інтеграції, залежать можливості розвитку підприємств.

Дослідженню проблем пошуку ефективної стратегії розвитку підприємств приділяється значна увага як зарубіжними вченими, так і українськими науковцями, про що свідчать роботи І. Ансоффа, А. А. Томпсона, А. Дж. Стрикленда, М. Бредлі, Ю. В. Іванова, Є. В. Ленського, В. Г. Герасимчука, В. В. Гончарової, М. О. Кизима, О. І. Пушкаря, О. М. Тридіда, О. М. Ястремської, В. М. Горбатова.

У роботах цих авторів розглядаються різні підходи до поняття "інтеграція", "стратегія інтеграції", "інтегровані структури бізнесу", аналізуються переваги та недоліки стратегії інтеграції, досліджуються теоретичні та практичні аспекти формування стратегії інтеграції. Слід відзначити, що реалізація будь-якої стратегії розвитку

підприємств потребує постійного моніторингу, оцінки та впровадження заходів із коригування стратегії з огляду на стан внутрішнього та зовнішнього середовища, тому важливого значення набуває оцінка ефективності стратегії інтеграції підприємств.

Метою дослідження є теоретичне обґрунтування та розробка рекомендацій щодо формування стратегії інтеграції промислових підприємств.

Існує безліч визначень стратегії, але їх об'єднує розуміння стратегії як усвідомленої та продуманої сукупності норм і правил, які лежать в основі вироблення та прийняття стратегічних рішень, які впливають на майбутній стан підприємства.

На сьогодні не виключається можливість використання одразу декількох стратегій. Їх розробка знаходиться в залежності від того, яка мета поставлена перед підприємством. А. А. Томпсон, А. Дж. Стрикленд відзначали, що обрання стратегії пов'язане з досягненням необхідних результатів з урахуванням стану підприємства, його стратегічного потенціалу та перспектив [1].

Незважаючи на велику кількість напрямів стратегій розвитку, єдиною, здатною в умовах нестабільного економічного стану забезпечити ефективний розвиток підприємства за рахунок концентрації ресурсів на пріоритетних напрямках розвитку, є стратегія інтеграції підприємств.

Інтеграція підприємств – форма реалізації корпоративної стратегії, яка передбачає розробку загальної інтеграційної структури управління. Ця стратегія розповсюджується на всю компанію та складається з дій, спрямованих на затвердження позицій у різних галузях, й підходів, які використовуються для управління групою видів бізнесу.

Обрання стратегії інтеграційного зростання є головним напрямом розвитку основних галузей промисловості. Особливо актуально проблема подальшого розвитку стоїть перед підприємствами машинобудівного комплексу, а саме підприємствами тракторного та сільськогосподарського машинобудування.

Формування інтеграційної стратегії є складним комплексом взаємопов'язаних компонентів і включає в себе низку етапів (рис.1).

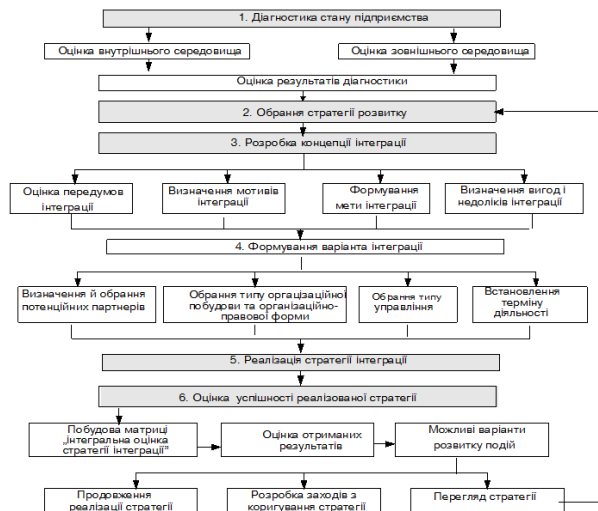


Рис. 1. Етапи стратегії інтеграції підприємств

На першому етапі стратегії інтеграції здійснюється діагностика стану підприємства, яка базується на проведенні оцінки стану внутрішнього та зовнішнього середовища з метою ідентифікації тих ресурсів, що можуть розглядатися як сильні, так і слабкі сторони підприємства.

Аналіз внутрішнього середовища передбачає, насамперед, оцінку економічних показників підприємства, зміни внутрішніх характеристик (загроз і можливостей) підприємства, але тільки тих, які можуть призвести до втрати конкурентоспроможності. Внутрішні загрози можна поділити на революційні, які виникають стрибком й надають різкий, частіше неочікуваний вплив на підприємство, та еволюційні, які виникають плавно й впливають поступово, посилено. Внутрішні можливості, які приводять до трансформацій, бувають тільки революційними. На внутрішні еволюційні можливості менеджмент звичайно реагує реструктуризацією підприємства. Загрози та можливості можуть діяти солідарно, тому необхідно відслідковувати і їх комбінації.

Оцінка сильних і слабких сторін конкурентів базується на результатах дослідження конкурентів, постачальників і покупців товарів-замінників, недоліків і переваг покупців, загроз з боку товарів-замінників. За результатами моніторингу при наявності небезпеки втрати конкурентоспроможності керівник повинен прийняти рішення про підготовку до інтеграції.

На другому етапі здійснюється обрання стратегії розвитку підприємства.

Третій етап пов'язаний із розробкою концепції інтеграції, а саме визначенням передумов, доцільності та мети інтеграції, а також вигод і недоліків створення інтеграційної структури. Так, М. Портер відзначає, що "приймаючи будь-які рішення, необхідно враховувати всі важливі стратегічні вигоди та витрати. Проте їх значення залежатиме від характеру конкретної галузі. Вони стосуються як горизонтальної, так і вертикальної інтеграції з необхідними змінами в подальшому" [2]. В основу визначення передумов та доцільності створення інтеграційних структур покладено чимало концепцій, але принципово важливим фактором для визначення доцільності створення інтеграційної структури є оцінка ефекту синергії.

Наступним етапом є формування варіанта інтеграції. На цьому етапі визначаються та обираються потенційні партнери. Процес обрання потенційних партнерів передбачає відбір із багатьох підприємств галузі або споріднених галузей ключових, які здійснюють вагомий вплив на діяльність підприємства та мають спільну мету.

Наступним кроками є визначення організаційно-правової форми, типу організаційної побудови та управління. Після обрання оптимального варіанта інтеграції та узгодження його з партнерами слід проводити інтеграцію.

Наступним етапом є реалізація стратегії інтеграції, а саме проведення стандартних і юридичних процедур та початок спільної діяльності. На початку спільної діяльності інтеграційній структурі доводиться вирішувати певні проблеми. З'єднання або придбання підприємств не можна розглядати як придбання нового устаткування, виробничої лінії або фінансових активів. Підприємства отримують абсолютно окрему економічну одиницю. Вона має власний менеджмент, персонал, технології, сегменти ринку, і це невідомо, чи зможе підприємство-покупець інтегрувати її у свою структуру. Деякі автори [3] відзначають, що для того щоб знизити цей ризик до мінімуму, підприємству-покупцю необхідно створити так звану внутрішню команду інтеграції. З самої назви виходить, що внутрішня команда інтеграції — це тимчасово створений підрозділ підприємства-покупця, на який покладена відповідальність за проведення та здійснення процесу інтеграції.

Заключним етапом стратегії інтеграції є оцінка успішності обраної стратегії, яка передбачає визначення показників внутрішньої та зовнішньої успішності стратегії (табл. 1).

Таблиця 1

Показники внутрішньої та зовнішньої успішності стратегії

Показники успішності стратегії	
Внутрішня успішність	Зовнішня успішність
1. Загальна рентабельність.	1. Рентабельність продаж.
2. Коефіцієнт транзакційних витрат.	2. Коефіцієнт зміни валових продаж.
3. Фондовіддача.	3. Рентабельність інвестицій.
4. Оборотність обігових коштів.	4. Оборотність інвестованого капіталу.
5. Фінансова стійкість	5. Частка експорту в країні ближнього зарубіжжя

В основу обрання показників зовнішньої успішності стратегії інтеграції покладено ступінь відповідності діяльності підприємства вимогам зовнішнього оточення та адаптивності до змін, що відбуваються в зовнішньому середовищі.

Серед показників зовнішньої успішності визначено показники, які відображають рівень конкурентоспроможності продукції підприємства та можливості виходу на нові ринки. Так, зростання обсягів продаж підприємства, що свідчить про збільшення сегмента ринку, який обслуговується, і активізації збутової діяльності характеризується коефіцієнтом зміни валових продаж. Про втрату частини ринку свідчить зниження попиту на продукцію підприємства. Зробити такі висновки дозволяє динаміка коефіцієнта рентабельності продажу (відношення виторгу від реалізації до валового доходу). Можливості розширення виділеного підприємством сегмента ринку характеризує тенденція зростання такого показника, як частка експорту в загальному обсязі продукції.

Показники рентабельності інвестицій і коефіцієнта оборотності капіталу відображають ступінь інвестиційної привабливості підприємства та можливості залучення зовнішніх інвестицій на розробку й впровадження нових технологічних процесів і програм розвитку.

Показники внутрішньої успішності стратегії інтеграції відображають відповідність результатів, яких досягло підприємство, поставленим цілям, головними з яких є збільшення прибутку та зменшення витрат.

Серед головних показників оцінки внутрішньої успішності виділено загальну рентабельність, яка відображає рівень прибутковості підприємства.

Величина транзакційних витрат здійснює прямий вплив на ціну продукції. Вони відображаються в статистичній звітності підприємства як операційні витрати, які включають витрати на збут й адміністративні потреби. Зменшення цих витрат свідчить про ефективну систему маркетингу через встановлення тісних зв'язків між підприємствами-контрагентами.

Ефективність використання основних виробничих фондів відображає фондовіддача. Ступінь ринкової стійкості і гарантованість своїх зобов'язань визначають коефіцієнти фінансової стійкості та оборотності обігових коштів.

Оцінка внутрішньої та зовнішньої успішності стратегії інтеграції здійснюється шляхом порівняння еталонних та фактичних показників діяльності підприємства та формування на цій основі інтегральних показників успішності стратегії інтеграції, які розраховуються за такими формулами:

$$I_{\text{вн}} = \sqrt[n]{\prod_{i=1}^n P_{\text{вн}i}}; \tag{1}$$

$$I_{\text{зов}} = \sqrt[n]{\prod_{i=1}^n P_{\text{зов}i}}; \tag{2}$$

де $P_{\text{вн}}$ – показники внутрішньої успішності стратегії;
 $P_{\text{зов}}$ – показники зовнішньої успішності стратегії;
 n – кількість показників, які використовуються для оцінки.

Оцінку успішності стратегії інтеграції здійснено на основі чотирьох машинобудівних підприємств, які входять до складу Української промислової енергетичної компанії "УПЕК" (табл. 2)

Таблиця 2

Інтегральні показники внутрішньої та зовнішньої успішності стратегії інтеграції

Підприємства	2002 р.		2003 р.		2004 р.		2005 р.	
	$I_{\text{вн}}$	$I_{\text{зов}}$	$I_{\text{вн}}$	$I_{\text{зов}}$	$I_{\text{вн}}$	$I_{\text{зов}}$	$I_{\text{вн}}$	$I_{\text{зов}}$
П№1	0,67	0,87	0,72	0,91	0,71	0,92	0,85	0,96
П№2	0,69	0,85	0,71	0,91	0,76	0,93	0,87	0,95
П№3	0,59	0,84	0,75	0,86	0,82	0,9	0,97	0,96
П№4	0,68	0,91	0,74	0,94	0,84	0,95	0,9	0,95

На основі поєднання оцінки внутрішньої та зовнішньої успішності стратегії та оцінки досягнення цілей будується матриця "інтегральна оцінка стратегії інтеграції" (рис. 2).

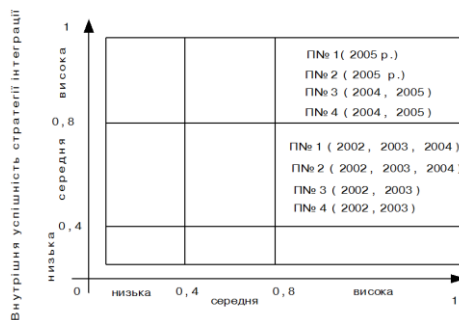


Рис. 2. Матриця інтегральної оцінки стратегії інтеграції

Розраховані значення внутрішньої та зовнішньої успішності стратегії оцінюються за градацією, розробленою для оцінки критеріїв матриці "Привабливість ринку-конкурентна позиція": від 0 до 0,4 – низький рівень успішності; від 0,4 до 0,8 – середній рівень успішності; від 0,8 до 1 – високий рівень успішності.

Таблиця 1

Кон'юнктура характеристика ситуації на ринку послуг вищої освіти [1]

Показники	Досліджуваний період					
	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06
Кількість поданих для вступу заяв, тис.	809,6	877,5	896,1	924,7	933,5	791,6
Абсолютний приріст, тис.	-	67,9	18,6	27,9	9,4	-141,9
Темп зростання, %	100	108,4	102,1	106,4	100,1	84,8
I-II рівні акредитації, всього тис.	262,3	273,6	270,9	267,3	235,0	203,1
Абсолютний приріст, тис.	-	11,3	-2,7	-3,6	-32,3	-31,9
Темп зростання, %	100	104	99	98,7	87,9	86,4
III-IV рівні акредитації, всього тис.	547,3	603,9	625,2	657,4	698,5	588,5
Абсолютний приріст, тис.	-	56,6	21,3	32,2	41,1	110,0
Темп зростання, %	100	110,3	103,5	105,2	106,3	84,3
Ліцензований обсяг, всього тис. чол.	415,5	395,3	536,5	635,0	657,4	672,4
Абсолютний приріст, тис.	-	51,8	23,6	23,1	22,4	15
Темп зростання	-	110	104	104	104	103
I-II рівні акредитації, всього тис. чол.	190,1	201,2	203,7	202,5	182,2	227,5
Абсолютний приріст, тис.	-	11,1	2,5	-1,2	-20,0	45,3
Темп зростання, %	-	105	101	99	89	125
III-IV рівні акредитації, всього тис. чол.	346,4	387,1	408,6	432,5	475,2	396,4
Абсолютний приріст, тис.	-	40,7	62,2	23,9	42,7	-78,8
Темп зростання, %	-	108	118	106	110	83
Кон'юнктура ринку (співвідношення попиту та пропозиції)						
I-II рівні акредитації, всього, Абсолютний приріст	1,38:1	1,36:1	1,33:1	1,32:1	1,29:1	1,20:1
Темпи зростання, %	-	-0,02	0,03	-0,01	-0,03	-0,09
III-IV рівні акредитації, всього, Абсолютний приріст	1,58:1	1,56:1	1,53:1	1,52:1	1,47:1	1,17:1
Темпи зростання, %	-	-0,02	-0,03	-0,01	-0,05	-0,30

У результаті формується висновок про успішність стратегії, який відображає три варіанти: перегляд і зміна стратегії; коригування стратегії; продовження реалізації стратегії. За результатами аналізу можна стверджувати, що підприємства характеризуються позитивно динамікою діяльності. Підприємства збільшили показники внутрішньої та зовнішньої успішності, що свідчить про правильність обрання стратегії інтеграції.

Таким чином, прийняття рішення щодо проведення стратегії інтеграції визначається оцінкою стану підприємства та галузі в цілому, стратегічними вигодами та витратами інтеграції як стратегії розвитку, а також впливом факторів зовнішнього та внутрішнього середовища.

Проведений аналіз процесу здійснення стратегії інтеграції може служити основою для використання українськими підприємствами стратегії інтеграції в сучасних умовах, однак це вимагає належної адаптації.

Література: 1. Томсон А. А. Стратегический менеджмент: концепции и ситуации / А. А. Томсон, А. Дж. Стрикленд: Пер. с англ. – М.: Инфра-М, 2000. — 412 с. 2. Портер Майкл Э. Конкуренция Учеб. пос.: Пер. с англ. – М.: Изд. дом "Вильямс", 2000. – 496 с. 3. Галпин Т. Джо. Полное руководство по слияниям и поглощениям компаний / Т. Джо Галпин, М. Хэндом: Пер. с англ. – М.: Изд. дом "Вильямс", 2005. – 240 с.

Стаття надійшла до редакції 12.03.2007 р.

УДК 378.14(477)

Семенюк С. Б.

ОЦІНКА КОН'ЮНКТУРИ РИНКУ ПОСЛУГ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ: СТАН І ПРОБЛЕМИ

In the article the estimation of the state of the state of affairs of market of services of higher education is conducted and found out problems which are at this market. The state of the state of affairs of labour market and influence on the market of educational services is analysed.

Система вищої освіти в Україні є однією із значимих і визнаних освітніх систем у світовому співтоваристві. В суспільстві побуває думка, що тільки освіта і наука зможе забезпечити розвиток української економіки на якісно новій основі, оскільки саме вони формують інтелектуальні ресурси нації. На сьогоднішній день в Україні формується ринок освітніх послуг, в тому числі і ринок послуг вищої освіти, механізми функціонування якого потрібно вивчати, перш за все, за допомогою кон'юнктурної оцінки. Оцінка кон'юнктури ринку освітніх послуг дозволить визначити перспективи розвитку діяльності освітніх закладів.

Визначення кон'юнктури ринку освітніх послуг – основний чинник для формування державної освітньої політики, розробки відповідних законів і регулювання ринку. Для аналізу ситуації на ринку освітніх послуг вищої освіти необхідно використовувати комплексний системний підхід.

Оцінку кон'юнктури ринку освітніх послуг потрібно проводити за допомогою аналізу об'ємних показників, таких, як ринковий попит і ринкова пропозиція, а також встановити їх пропорційність, тобто співвідношення на цьому ринку і визначити динаміку та напрямки кон'юнктури й вивести форму кон'юнктурної хвилі.

Ринковий попит характеризується показником "кількість поданих для вступу заяв", ринкова пропозиція – "ліцензований обсяг набору". Отже, розглянемо ці показники та їхнє співвідношення для ринку послуг вищої освіти (табл.1).

Таким чином, кон'юнктура ринку послуг вищої освіти характеризується домінуванням попиту над пропозицією. Але, як свідчать дані досліджуваного періоду, ця ситуація змінюється, тобто постійно знижується рівень затребуваності пропозиції. Якщо в 2000/2001 роках попит перевищував пропозицію в 1,4 раза для навчальних закладів I – II рівнів акредитації та 1,6 раза – III – IV рівнів акредитації, то в 2005/2006 роках співвідношення попиту та пропозиції досягнуло майже в рівноваги.

На основі оцінки загальнооекономічної кон'юнктурної ситуації можна проаналізувати динаміку кон'юнктури та зобразити форму кон'юнктурної хвилі (рисунок).

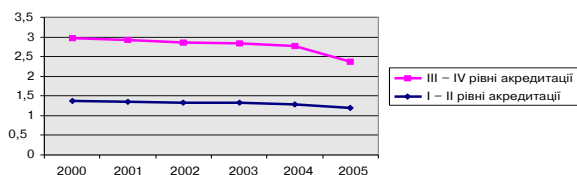


Рис. Форма кон'юнктурної хвилі

Таким чином, як свідчить рисунок, кон'юнктура ринку освітніх послуг має знижувальний характер і знаходиться у стані спаду, якщо взяти до уваги той факт, що малий цикл ділової активності триває щонайменше 7 – 11 років, а великий – 50 – 60 років, то для відображення цих циклів потрібен більш тривалий період часу. На рисунку відображена напівафаза економічного циклу. Для оцінки кон'юнктури важливо з'ясувати напрямки її динаміки. В даному випадку, як видно з рисунку, кон'юнктура є спадною.

Таблиця 2

Прийом до вищих навчальних закладів [2] (на початок 2005/2006 н. р.)

1	2	За рахунок коштів					
		3	4	5	6	7	8
Усього	672446	227617	34,6	25660	3,9	419169	61,5
За освітньо-кваліфікаційними рівнями							

Закінчення табл. 2

1	2	3	4	5	6	7	8
Магістр	-	-	-	-	-	-	-
Спеціаліст	39447	13058	33,1	152	0,4	39281	66,5
Бакалавр	390503	127549	32,7	3557	0,9	259397	66,4
Молодший спеціаліст	227496	87010	38,2	21951	9,6	118535	52,2

Оскільки кон'юнктура відбиває результат, тому співвідношення попиту та пропозиції трансформується в показник "кількість осіб, зарахованих на перший курс" (табл. 2).

З кожним роком збільшується питома вага абітурієнтів, зарахованих до вищих навчальних закладів для навчання на платній основі. Так, якщо в 1995/96 навчальному році для навчання за рахунок фізичних та юридичних осіб було прийнято 18% студентів, то у 2004/05 н. р. – 61,5%.

Для оцінки кон'юнктури важливо знати величину сукупного попиту та пропозиції. Враховуючи те, що освітні послуги на ринку вищої освіти надаються протягом тривалого періоду часу, показник "кількість студентів, зарахованих на перший курс" характеризує не весь обсяг попиту та пропозиції, а лише його частину, яка стосується студентів першого курсу. Тому сукупний обсяг надання освітніх послуг характеризується показником "кількість студентів" (табл. 3).

Таблиця 3

Кількість осіб, які навчалися у навчальних закладах, тис. осіб [1]

	1985/86	1990/91	1995/96	2000/01	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06
Усього у вищих навчальних закладах	1662	1638	1571	1931	2270	2437	2575	2709
I – II рівнів акредитації	809	757	618	528	583	593	548	505,3
III – IV рівнів акредитації	853	881	923	1403	1687	1844	2027	2203,8

Як свідчать дані табл. 3, контингент студентів досяг 2,7 млн. чол. Варто зазначити, що сьогодні у світі змінюється фундаментальна роль вищої освіти – із категорії елітарних стандартів вона переходить у статус соціально-культурного мінімуму. Вона стає своєрідним пропуском у сферу професійної діяльності.

Кінцевим результатом споживання освітніх послуг є отримання диплому, тому реальну кількість наданих послуг буде характеризувати показник "кількість осіб, які закінчили навчання". Цей показник буде відображати пропозицію спеціалістів на ринку праці. Отже, не менш важливим соціально-економічним питанням і водночас реалізацією одержаних освітніх послуг є працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, тому кон'юнктуру ринку освітніх послуг потрібно розглядати в чіткому взаємозв'язку з кон'юнктурою ринку праці. Виходячи із вищезазначеного, потрібно провести аналіз кон'юнктурної ситуації на ринку праці. Кон'юнктура ринку праці характеризується співвідношенням попиту та пропозиції на спеціалістів на цьому ринку (табл. 4).

Таблиця 4

Кон'юнктурна характеристика ринку праці [3]

Показник	Досліджуваний період					
	1990/91	1995/96	2000/01	2003/04	2004/05	2005 до 1990%
Випущено спеціалістів з вищою освітою, тис. осіб	365,6	339,1	511,3	532,5	464,4	127
Одержали направлення на роботу, тис. осіб	365,3	153,5	163,7	215,9	172,8	-192,5
%	100	45,0	32,0	40,5	37,2	-63,8
Потреба в працівниках для заміщення вільних посад службовців, тис. осіб	-	18,4	21,8	36,9	42,4	-
Кон'юнктурна характеристика ринку праці	-	0,10	0,06	0,12	0,15	-

Вищеведене говорить про існування загальнодержавної проблеми, тобто про значні диспропорції між випуском спеціалістів та потребою на ринку праці. Кількість спеціалістів, які отримують вищу освіту, в тому числі і за рахунок коштів Державного бюджету, не працевлаштовується за фахом, а попиту на випускників на ринку праці ще не став визначальним критерієм оцінки ефективності діяльності вищого навчального закладу (рейтинг визначається за конкурсом прийому).

Таким чином, оцінка стану кон'юнктури ринку послуг вищої освіти дозволяє виділити наступні проблеми:

1. Відсутність методичних розробок для оцінювання кон'юнктури ринку освітніх послуг.

2. Відсутні науково обґрунтовані методики визначення потреби держави у спеціалістах із різним рівнем кваліфікації та обсягів державного замовлення з урахуванням кон'юнктури ринку праці.

3. Суттєве перевищення пропозиції молодих спеціалістів на ринку праці, що ставить перед освітою завдання вивчати потреби ринку в тих чи інших спеціалістах, аналізувати вимоги працедавців до знань і навиків випускників.

4. Через відсутність маркетингової стратегії на ринку праці освітні послуги зорієнтовані не на потреби економіки, а на ажіотажний попит молоді на певні спеціальності, перш за все за економічним напрямом. Унаслідок цього вищій навчальній заклад втрачає свою спеціалізацію і переходить на підготовку непотрібних на ринку праці фахівців, що створює умови для зростання безробіття.

Література: 1. Статистичний щорічник України за 2005 рік. – К.: Техніка, 2006. 2. Статистичний щорічник України за 2005 р. – К.: Держкомстат, 2006. 3. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів на початок 2005/2006 навчального року: Стат. бюлетень. – К.: Держкомстат України, 2006. – 106 с. 4. Вузи продукують клієнтів для Центрів зайнятості // <http://ukrstat.kmu.gov.ua> 5. Список вищих навчальних закладів та відокремлених підрозділів, в яких анульовано ліцензію або припинено освітню діяльність у 2005 році та I півріччі 2006 року // http://www.mon.gov.ua/license/dis_jcnz.doc

Стаття надійшла до редакції
15.03.2007 р.

УДК 65.01:316.61

Кайнова Т. В.

ЭВОЛЮЦИЯ ВЗГЛЯДОВ НА РОЛЬ ЧЕЛОВЕКА В ОБЩЕСТВЕННОМ ПРОИЗВОДСТВЕ

Evolution of looks on a man and his roles in public production is represented, maintenance of place of man in public production is specified, position of man as transmitter of human, intellectual and social capital is determined.

Процессы, происходящие на современном этапе развития общества, сопровождаются преобразованиями в системе управления, которые заключаются в трансформации существующих принципов, методов, подходов, изменением взглядов на человека как производительной силы в направлении формирования видения человека как носителя человеческого, интеллектуального и социального капитала.

Этим определяется актуальность рассмотрения проблемы изменения роли человека в общественном производстве. Эволюцию научных взглядов о человеке целесообразно исследовать с учетом вклада известных зарубежных и отечественных теоретиков и практиков, занимающихся рассмотрением социально-экономических процессов в обществе, изучением экономики, социологии и других общественных наук. Среди них наиболее известны труды Дж. М. Кейнса, А. Лавуазье, Т. Р. Мальтуса ("Опыт о законе народонаселения"),

К. Маркса ("Капитал"), А. Маршалла ("Принципы политической экономики"), Д. С. Милля ("Основы политической экономики"), В. Пети, Д. Рикардо, А. Смита, а их прогрессивные взгляды развивают отечественные исследователи: О. Гришнова ("Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки"), Н. Гавкалова, Н. Маркова ("Формування та використання інтелектуального капіталу"), М. Доронина ("Управління економічними та соціальними процесами підприємства"), С. Дятлов ("Теория человеческого капитала"), И. Журавлева ("Сутність та зміст інтелектуального людського капіталу підприємства"), В. Куценко, Г. Евтушенко ("Людський капітал як фактор соціального захисту населення: проблеми зміцнення"), Э. Либанова, ("Стратегическое управление интеллектуальным развитием персонала") и др. Тем не менее многоаспектность рассматриваемой проблемы дает возможность осуществления дальнейших научных исследований.

Целью работы является формирование теоретико-методологических аспектов изучения роли человека в общественном производстве.

Объектом изучения являются процессы осуществления общественной деятельности человеком.

Предметом изучения является человек и его роль в общественном производстве.

Для реализации цели исследования поставлены и решены следующие задачи:

представлена эволюция взглядов на человека и его роли в общественном производстве на основе обобщений результатов исследований известных теоретиков и практиков;

уточнено содержание места человека в общественном производстве;

сформулированы теоретико-методологические аспекты формирования социального, человеческого и интеллектуального капитала.

Идентификация роли человека в общественном производстве может быть представлена с учетом тенденций, имеющих место в социально-экономическом развитии общества, что порождает научный интерес к данной проблеме. Ученые прошлого и нынешнего столетий признают, что человек – существо общественное и таким оно стало, благодаря общественной деятельности [1].

Активная роль человека в общественном производстве во многом обуславливается мотивами его экономического поведения, характером конкурентных преимуществ, ценностями индивида. Это позволило экономистам-теоретикам и практикам в науке выделить этапы в истории человеческого развития, которые отличаются разнообразными свойствами природы человека.

Усиленное внимание исследователей к процессам, происходящим в сфере общественного производства, было обусловлено необходимостью обеспечения экономической эффективности в системах управления на микроуровне. Например, эффективность может достигаться за счет максимальных объемов производства, а внимание к человеку как владельцу интеллектуального, человеческого и участнику формирования социального капитала при этом отходит на второй план. Такой подход берет начало в работах меркантилистов Т. Мена и А. Монкретьена, которые концентрировали свое внимание на достижении материального успеха, а не на развитии людей [1]. И только анализ источников роста материального богатства вывел ученых на другое видение роли человека в общественном производстве, то есть на формирование концепции человеческого развития, истоки которой можно найти в ранних периодах истории многих культур. Так, по мнению Аристотеля, "богатство не является тем добром, которое мы ищем, оно только лишь полезно для поисков чего-то другого". Аристотель признавал, что экономический рост является средством, а не целью [2]. Позднее подобные мысли высказывали основатели количественной экономики – В. Пети, А. Лавуазье, и классики политической экономики – А. Смит, Т. Р. Мальтус, Д. С. Милль. Например, А. Смит и его последователи, пытаясь оценить роль человека в общественном производстве, считали его не только источником, а и частью общественного богатства [3].

Данные воззрения имели общее с современной концепцией гуманистического управления, когда человек рассматривается как основная ценность организации, гарант её успеха и позитивного имиджа.

Человеческие потребности определялись в виде цели общественного производства представителями других научных школ. Так, маржиналисты сформулировали принцип рационального поведения человека в рыночной экономике [5]. Один из основателей неоклассического направления А. Маршалл, синтезировав многочисленные идеи о роли человека в общественном производстве, определил взаимосвязь накопления богатства с развитием чело-

века. Ему принадлежит высказывание: "Производство богатства – это только средство поддержания жизни человека, удовлетворения его потребностей и развития его сил – физических, умственных и моральных. Сам же человек – главное средство производства этого богатства, и он является конечной целью богатства" [4]. Такое видение человека идет в контексте социально ориентированного управления и принимается автором как отправная точка в формировании концепции социального менеджмента персонала.

Так, Дж. М. Кейнс в 1930 годах признавал важнейшими условиями экономического роста развитие и реализацию способностей человека при возможности его личного выбора [5]. Здесь автор наблюдает доминанту социально-психологических аспектов в определении роли человека.

Продолжая генезис научных идей и взглядов на человека, его продуктивные свойства и способности, Т. Шульц в середине XX века вводит понятие человеческого капитала, под которым понимается совокупность знаний и квалификаций, которая выполняет двойную функцию как средства производства, так и предмета длительного использования [6]. В своей работе "Инвестиции в человеческий капитал" он отмечал, что для стран с низким уровнем развития инвестиции в человеческий капитал являются намного важнее, чем капиталовложения в машины и заводы. Таким образом, можно сделать вывод о постепенном усилении акцента на рассмотрении экономических аспектов, что соответствует природе развития социально-экономических систем.

Тем не менее концепция промышленной технологии, сформированная к середине XX века, определяет минимальное вмешательство человека в технологические процессы, а последние делаются независимыми от знаний, способностей человека, что, в свою очередь, снижает значимость социально-экономических аспектов и, тем самым, нивелирует природу человека. Это отражалось в использовании на протяжении длительного периода времени ресурсо-затратного подхода к управлению персоналом, что идет в разрез с концепцией социально ориентированного управления.

Второй этап научно-технической революции, который начался во второй половине XX века, связан с пересмотром роли человека в общественном производстве. Традиционная промышленная технология уступает место гибким производственным комплексам, робототехнике, наукоемкому производству, основанному на использовании компьютерных технологий, современных средствах связи. Теперь производство требует от работников качеств, которые не только не формировались в условиях конвейерного производства, но и умышленно сводились к минимуму, что позволяло упрощать работу и удешевлять стоимость рабочей силы. К числу таких качеств относятся высокое профессиональное мастерство, возможность принимать самостоятельно решения, навыки коллективного взаимодействия, ответственность за качество производимой продукции, творческие возможности, состояние здоровья работника. Кардинальные изменения в технике и технологии производства требуют соответствующих изменений в квалификационной структуре рабочей силы. Возникают новые сферы приложения труда, новые виды занятости, новые профессии. Эффективное функционирование экономики, экономический рост все более зависит от того, насколько высоко образовательный уровень работников, их профессионально-квалификационная подготовка, в какой степени персонал мотивирован в достижении высоких конечных результатов.

Глобализация, распространившаяся в последние десятилетия в мире, знаменуется возрастанием роли человека в процессе формирования общественного богатства. Человек выступает не только как работник, он – основная движущая сила социально-экономического прогресса. Важную роль играет степень удовлетворенности человека трудом. Достижения научно-технического прогресса обуславливают появление новых положений в системе мотивации труда людей. Например, возрастает роль факторов, которые обеспечивают реализацию творческих способностей человека, его новое отношение к труду не как к необходимости, а как к форме самореализации. При этом особое внимание уделяется качеству труда, что достигается за счет уровня образования, профессиональной подготовки персонала, позитивных взаимоотношений между работниками. Все это обуславливает необходимость управления процессами накопления и использования человеческого и социального капитала.

Отечественные исследователи В. Куценко та Г. Евтушенко трактуют человеческий капитал как "совокупность знаний, способностей и квалификаций, как способность квалифицированной рабочей силы создавать прибыль в виде части заработной платы и прибыли предприятия" [7]. Более многоаспектно определяет кате-

горию О. Гришнова, которая одной из первых наиболее полно исследовала проблему формирования и развития человеческого капитала. В её определении человеческий капитал – это "экономическая категория, которая характеризует совокупность сформированных и развитых вследствие инвестиций продуктивных способностей, особых черт и мотиваций индивидов, которые находятся в их собственности, используются в экономической деятельности, способствуют росту продуктивности труда и благодаря этому влияют на увеличение доходов своего собственника и национального дохода" [8]. Г. Назарова, Н. Гавкалова, Н. Маркова в труде "Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств" определили человеческий капитал как "сформированные за счет инвестиций знания, умения, опыт отдельного человека, которые используются для повышения эффективности корпоративного управления и доходов отдельного работника" [9]. Обобщив имеющиеся место определения, автор выделил основные характеристики, присущие человеческому капиталу, что позволило предложить следующее авторское трактование категории человеческого капитал: "человеческий капитал – это результат инвестиций, а также некоторый запас знаний, способностей, навыков, мотиваций и других личностных особенностей, которыми располагает отдельно взятый работник или их совокупность".

Человеческий капитал как результат инвестиций в отдельного работника, в накопленный им запас знаний, полученный опыт, используется для достижения определенных целей посредством интеллектуального труда. Повышение значения интеллекта человека, его эффективное использование и развитие является основой для определения понятия "интеллектуальный капитал".

Одними из первых научно обоснованное определение категории "интеллектуальный капитал" представили Л. Эдвинссон и М. Мелоун, которые отнесли к нему фактически все виды ресурсов современного предприятия, которые не поддаются традиционным оценкам [10].

К. Тейлор определяет интеллектуальный капитал как "нематериальные активы компании, которые не поддаются количественной оценке, в отличие от материальных активов. Интеллектуальный капитал организации составляют знания сотрудников, накопленные ими при разработке продуктов и предоставлении услуг, а также организационная структура и интеллектуальная собственность" [10].

Отечественные исследователи Н. Гавкалова и Н. Маркова считают, что интеллектуальный капитал представляет собой "интеллектуальные ресурсы, воплощенные в совокупности научных, профессиональных и общих знаний работников, их опыт, умения и навыки, которые создают продукты интеллектуальной деятельности, которые могут принадлежать как его изобретателю, так и другим субъектам хозяйствования и используются с целью получения дополнительной стоимости" [10].

В последнее время широкое распространение получает понятие социального капитала как фактора эффективного взаимодействия, которое определяется индивидуальной успешностью работников и возможностью объединить личные цели со стратегическими целями организации. Так, основатель теории социального капитала Дж. Коулман рассматривает социальный капитал как инструмент для достижения определенных целей [11]. В то же время П. Бурдьё определяет социальный капитал как одну из разновидностей капитала, определяющих статус человека в социальном пространстве; своеобразный ресурс, получаемый индивидом, благодаря членству в группах и дающий ему определенные возможности и преимущества [12]. А. Хиршман подчеркивает коллективные усилия индивидов для достижения неденежных целей, таких, как справедливость, красота, любовь, дружба и братство [13].

Рассмотренные подходы дают возможность выделить основные характеристики социального капитала, а именно: инструмент для достижения целей, социальный капитал относится к разновидности капитала, это – членство в группах, коллективные усилия индивидов и т. д. Выделенные характеристики дают возможность представить уточненное определение социального капитала: социальный капитал представляет собой взаимоотношения двух и более индивидов, основанных на доверии, взаимной ответственности, что позволяет эффективно вступать в социальные отношения для достижения общих целей организации.

Оценка исторического опыта приводит к допущению, что ограничение возможностей человека в развитии его активности, снижение уровня его ответственности, отсутствие инвестиций в человеческий капитал, ограниченное стимулирование к вступлению в

социальные контакты в дальнейшем приведет к уменьшению прибыли предприятия, снижению его конкурентоспособности. Для избежания этого в современных условиях необходимо сформировать работника нового типа, которому присущи такие основные черты:

1) профессиональные возможности, навыки и творческие способности, которые отображаются в умении критически оценивать достигнутые результаты, видеть недостатки в собственной деятельности и знать пути их преодоления, в желании постоянно повышать свой уровень образования и квалификации;

2) экономическое мышление, проявлением которого является умение находить оптимальные решения для повышения эффективности индивидуальной деятельности работника, отдельного предприятия, отрасли и народного хозяйства; способность видеть варианты развития, ориентация на наиболее рациональное использование экономических и природных ресурсов;

3) уровень подготовки к организационной и управленческой деятельности, что предусматривает знание современных методов и форм организации труда, умение эффективно организовывать работу трудового коллектива;

4) психологическое качества, признаками которых является целеустремленность, работоспособность, успешность, психологическая устойчивость.

Исследование разнообразных подходов позволяет сделать вывод, что с социально-экономическим развитием общества возрастает роль человека в общественном производстве. Человек уже не рассматривается как ресурс, средство для достижения определенных целей, он становится основной движущей силой организации. В современных условиях большое значение имеют потребности человека, его индивидуальные особенности, уровень образования, способность к саморазвитию, наличие интеллектуального потенциала, желание вступать в социальные контакты. В связи с этим управление человеческими ресурсами трансформируется в управление человеческим и интеллектуальным капиталом, формирование и эффективное использование которого становится стратегически важным моментом в деятельности любой организации. А возрастание роли социального капитала в интеграционных и глобализационных процессах, охвативших мировое сообщество, повышает степень адаптации современных организаций во внешней среде.

Литература: 1. Людський розвиток регіонів України: методика оцінки та сучасний стан. – К.: Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2002. – 124 с. 2. Аристотель. Політика / Пер. з давньогрецької О. Кислюка. – К.: Основи, 2003. – С. 27. 3. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. — М.: Соцэкгиз, 1962. — С. 86. 4. Маршалл А. Принципы политической экономии. — М., 1983. — Т. 1. — С. 246. 5. Людський розвиток в Україні: 2003 / Щоріч. наук.-аналіт. доповідь. — К.: Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2004. — 290 с. 6. Shultz T. Investment in Human Capital. — N.Y., London, 1971. — p 26 — 28. 7. Куценко В. І. Людський капітал як фактор соціального захисту населення: проблеми зміцнення / В. І. Куценко, Г. І. Свтушенко // Міжнародний науковий збірник "Зайнятість та ринок праці". — 1999. — №10. — С. 136 — 145. 8. Гришнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. — К.: Тов "Знання" КОО, 2001. — 254 с. 9. Назарова Г. В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств. Наукове видання / Г. В. Назарова, Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. — Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. — 240 с. 10. Гавкалова Н. Л. Формування та використання інтелектуального капіталу. Наукове видання / Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. — Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. — 252 с. 11. Coleman, J. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital // American Journal of Sociology. — Vol. 94. — Supplement. — P. 95 — 120. 12. Bourdieu P. Forms of Capital // The Sociology of Economic Life. Boulder, 2001. 13. Hirschman A. (1984). Against Parsimony: Three Easy Ways of Complicating Economic Analysis // American Economic Review. — №74. — P. 88 — 96.

Стаття надійшла до редакції
07.03.2007 р.

Довідка про авторів

- Іванов Ю. Б.** – докт. екон. наук, професор ХНЕУ
Григорян В. В. – аспірант ХНЕУ
Дікань Л. В. – канд. екон. наук, професор ХНЕУ
Клімов А. В. – аспірант ХНЕУ
Колодізєв О. М. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
Хохлов Н. П. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ
Попова С. М. – канд. екон. наук, – викладач ХНЕУ
Шведенко М. О. – студент ХНЕУ
Піддубна Л. І. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
Близнюк Т. П. – аспірант ХНЕУ
Нечепуренко А. І. – аспірант ХНЕУ
Малярець Л. М. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
Кармінська-Бєлоброва М. В. – аспірант Харківської державної академії культури
Доронін А. В. – докторант ХНЕУ
Леонтєва Ю. Ю. – асистент Харківської національної академії міського господарства
Ніколаєва А. Ю. – викладач Харківського гуманітарного університету "НУА"
Філіпович Т. Г. – аспірант ХНЕУ
Сохацька Г. В. – аспірант ХНЕУ
Прочан А. О. – аспірант Гуманітарного університету "Запорізький інститут державного та муніципального управління
Макаренко М. І. – докт. екон. наук, професор Української академії банківської справи НБУ (м. Суми)
Хазанова Н. М. – молодший науковий співробітник Інституту економіки промисловості НАН України
Шемякіна І. М. – молодший науковий співробітник Інституту економіки промисловості НАН України
Плоткін В. І. – канд. техн. наук, доцент ХНЕУ
Попеленко А. А. – канд. техн. наук, доцент, старший науковий співробітник Харківського університету Повітряних Сил ім. І. М. Кожедуба
Полякова С. В. – канд. екон. наук, старший науковий співробітник Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України
Реут А. Г. – головний економіст Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України
Смолюк В. Л. – аспірант ХНЕУ
Вацьковські К. С. – докт. екон. наук, професор Варшавської Політехніки
Гордієнко Л. Ю. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
Меджибовська Н. С. – докторант Одеського державного економічного університету
Пушкар О. І. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ
Балакірєва С. О. – викладач ХНЕУ
Внукова Н. М. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ
Скубенко Ю. Ю. – кредитний інспектор відділення № 3 ХФ ТОВ "Укрпромбанк"
Гончарова С. Ю. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
Затейщикова О. О. – викладач ХНЕУ
Кавун С. В. – канд. техн. наук, доцент ХНЕУ
Онишко С. В. – докт. екон. наук, професор Національного університету державної податкової служби України
Серебрянський Д. М. – старший викладач Національного університету державної податкової служби України
Юрченко В. В. – аспірант ХНЕУ
Чернявська Є. І. – канд. екон. наук, доцент Східноукраїнського національного ім. В. Даля
Мішин О. Ю. – канд. екон. наук, викладач ХНЕУ
Мішина С. В. – канд. екон. наук, старший викладач ХНЕУ
Рожко В. І. – канд. екон. наук, викладач ХНЕУ
Таньков К. М. – старший викладач ХНЕУ
Колонтаєвський О. П. – здобувач Харківської національної академії міського господарства
Гетьман О. О. – канд. екон. наук, доцент Українського державного хіміко-технологічного університету (м. Дніпропетровськ)
Корольов О. Л. – асистент Таврійського національного університету ім. В. І. Вернадського
Семенча І. Є. – докторант Дніпропетровського національного університету
Філіна Г. І. – канд. екон. наук, доцент Харківської національної академії міського господарства
Брусільцева Г. М. – викладач ХНЕУ
Семенюк С. Б. – аспірант Інституту економіки і підприємництва (м. Тернопіль)
Кайнова Т. В. – аспірант ХНЕУ