

**Управління
розвитком**
Харківський національний
економічний університет

*Міжнародна
науково-практична конференція
"Перспективи та пріоритети
розвитку людського капіталу
в умовах глобалізації"*

Збірник наукових статей

видається 2 рази на рік

№ 3' 2006

Харків. Вид. ХНЕУ, 2006

Засновник і видавець

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Реєстраційний номер свідоцтва КВ №5948 від 19 березня 2002 р.

Затверджено на засіданні вченої ради університету.

Протокол №7 від 25.04.2006 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

Григорян Г. М. — докт. екон. наук, професор

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Редакція збірника наукових статей

Зав. редакцією **Сєдова Л. М.**

Редактори: **Гузенко О. М.**

Гончаренко Т. О.

Замазій О. Є.

Тишкевич О. О.

Технічний редактор **Зубковська О. Г.**

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

Адреса видавця: 61001, Україна, м. Харків, пр. Леніна, 9а

Телефони:

(057)702-03-04 – головний редактор

(057)758-77-05 – зав. редакцією

E-mail: vydav@ksue.edu.ua

Відповідальність за достовірність фактів, дат, назв, імен, прізвищ, цифрових даних, які наводяться, несуть автори статей.

Рішення про публікацію статті приймає редакційна колегія. У текст статті без узгодження з автором можуть бути внесені редакційні виправлення або скорочення.

Редакція залишає за собою право їх опублікування у вигляді коротких повідомлень і рефератів.

При передрукуванні матеріалів посилання на збірник обов'язкове.

Підписано до друку 17.05.2006 р.

Формат 84×108 1/16. Папір MultiCopy.

Ум.-друк. арк. 12,0. Обл.-вид. арк. 13,8. Тираж 500 прим. Зам. № 333.

Ціна договірна.

Надруковано з оригінал-макета на Riso-6300 61001, м. Харків, пр. Леніна, 9а.
Видавництво ХНЕУ.

- © Харківський національний економічний університет, 2006
- © Видавництво ХНЕУ, 2006
- дизайн, оформлення обкладинки
- © Управління розвитком, 2006

Секція 2

Інституціональні аспекти формування людського капіталу

УДК 658.015

Тимонин А. М.

Бровко Е. М.

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ПО СОЗДАНИЮ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

In the article the evolution of approaches to creation the competitive bonus of enterprises under conditions of globalization is studied. The objectively subjective role of personnel and sequenced problems of management are shown. The organizational based-on-balanced scorecard mechanism of improving the management efficiency is offered.

Процессы глобализации, высокая инновационная динамика мировой экономики, повышение уровня конкуренции на рынках различных типов обуславливают необходимость формирования устойчивого конкурентного преимущества отечественных предприятий. Одним из путей решения этой проблемы является объединение предприятий в структуры вертикального и горизонтального типов. Вертикально интегрированные структуры зачастую предполагают объединение предприятий в технологические цепочки [1]. В структурах вертикального типа существует общая идея объединения – технологический принцип, которому подчинена координация действий всех участников группирования, что делает такие структуры относительно простыми в управлении.

Современный бизнес характеризуется наличием более сложных с точки зрения управления горизонтально интегрированных структур. Направления деятельности каждой бизнес-единицы отличаются технологией производства, рынками сбыта, персоналом и др.

При решении задачи максимизации эффективности деятельности горизонтально-интегрированных структур приоритетную роль играет персонал как носитель интеллектуального потенциала с одной стороны, и как источник субъективизма в принятии решений на всех уровнях – с другой. Поэтому основной проблемой собственника горизонтально-интегрированной структуры в настоящее время является создание и внедрение адаптивных систем управления, в которых влияние человеческого фактора сводится к объективно достаточному минимуму.

Одним из способов решения проблемы управления горизонтально-диверсифицированной структурой является создание самонастраивающейся системы развития предприятия. Создание и внедрение системы состоит из следующих этапов.

1. Создание автоматизированной информационной управляющей системы с самонастраивающимся контуром управления, функционирующей за счёт обратной связи по всем управляющим воздействиям по направлениям деятельности функциональных подразделений предприятия.

Целью этой системы является создание дополнительной стоимости продукции и предприятия, которая характеризует степень удовлетворения интересов владельца, наёмных работников и клиентов за счёт согласования их интересов в получении дополнительного дохода и потребления продукции, удовлетворяющей активные потребности.

2. Основой самонастраивающейся системы является Ситуационный центр принятия решений как необходимый элемент повышения творческого подхода менеджера, формализации их деятельности по принятию решений, которые имеют объективно-субъективный характер.

3. Главными задачами Ситуационного центра являются:

мониторинг основных характеристик видов деятельности предприятия на основе сбалансированной системы критериальных показателей, которая должна быть минимально достаточной для принятия обоснованных управленческих решений как в тактическом, так и в стратегическом разрезе; генерация плановых решений; генерация решений по отклонениям.

4. Мониторинг не должен иметь общего характера, его следует направить на достижение миссии предприятия, его обоснованных и выбранных ранее стратегических альтернатив.

5. Генерация плановых решений должна основываться на обсуждении проблемных ситуаций группами экспертов. Экспертная группа должна состоять из менеджеров предприятия и внеш-

© Тимонин А. М., Бровко Е. М., 2006



них консультантов для повышения уровня объективности управленческих решений при максимально полном объёме информации на минимальном промежутке времени.

6. Генерация решений по возникающим отклонениям должна основываться на:

сбалансированной системе показателей;

величинах допустимых отклонений, которые следует определять в трёх аспектах (безопасные, критические и катастрофические).

Для каждой величины поля допуска в базе знаний Ситуационного центра необходимо предусмотреть сценарий поведения организации:

оптимальный – наиболее вероятный;

минимальный – с учётом наступления наиболее неблагоприятных событий;

максимальный – с учётом наступления наиболее благоприятных событий.

7. Этапы создания Ситуационного центра:

а) исследование процесса получения первичных данных;

б) проектирование технологических процессов преобразования данных и алгоритмов решения задач;

в) разработка формы предоставления результатов по преобразованным данным.

8. Информационной основой Ситуационного центра являются сценарии развития предприятия. Сценарий по своей сути представляет собой бизнес-план предприятия, особенностью которого с точки зрения возможности обработки в Ситуационном центре, является базирование на системе сбалансированных показателей.

Сбалансированная система показателей требует формирования показателей по четырём составляющим [2], (количество показателей зависит от особенностей конкретного предприятия и его стратегии):

1) финансы – показатели этой составляющей демонстрируют, приводит ли реализация стратегии к улучшению итоговых результатов деятельности предприятия (эффективность вложений в бизнес, структура капитала, валовая прибыль);

2) клиенты – необходимость создания базы данных клиентов и управления их лояльностью при помощи составляющих качества товара – доверия, квалифицированного исполнения, послепродажного обслуживания, универсальности и комплексности, цены (новые и лояльные клиенты);

3) внутренние процессы – выделение ключевых процессов во внутрифирменном менеджменте, которые необходимо довести до совершенства, чтобы оправдать ожидания клиентов и персонала (добавленная стоимость, затраты на производство, технологический процесс);

4) обучение и развитие – достижение профессионального уровня знаний, навыков и умений персонала предприятия, необходимых для реализации выбранной стратегии и создания добавленной стоимости (генерирование инновационных решений).

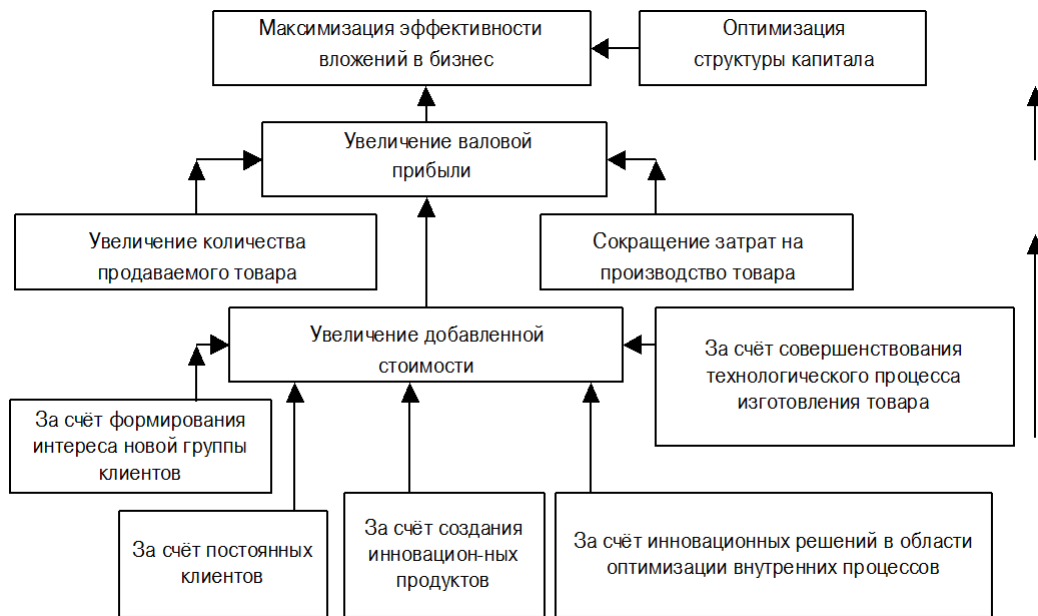


Рис. 1. Процесс максимизации эффективности вложений в бизнес

Рис. 1 показывает, что базовым показателем системы является персонал, который обуславливает формирование и оптимизацию внутренних процессов и клиентской составляющей. Показатели внутренних процессов и клиентов, в свою очередь, формируют результирующий финансовый показатель.

Рис. 2 отображает связь Ситуационного центра с внешней средой предприятия.

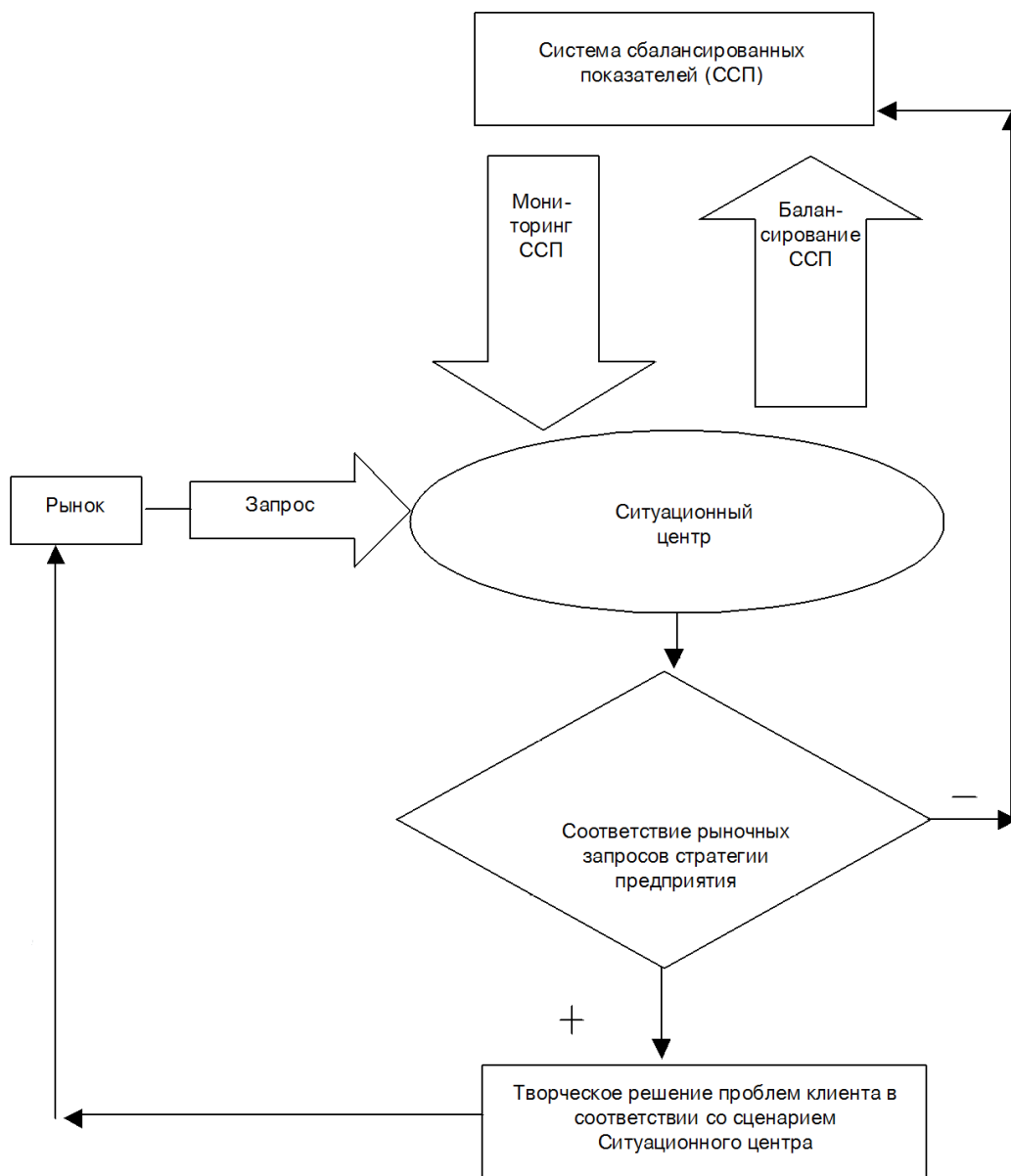


Рис. 2. Взаимосвязь функционирования Ситуационного центра и внешней среды предприятия

Проблема обеспечения устойчивого конкурентного преимущества порождает ряд нерешенных вопросов, связанных с управлением предприятием. Одним из способов упрощения управления интегрированными структурами является создание организационной самоналаживающейся системы развития, основой которой является Ситуационный центр, представляющий собой синтез органического и кибернетического интеллекта. Функционирование Ситуационного центра заключается в разработке сценария деятельности предприятия на основе системы сбалансированных показателей. Авторами предложена теоретически обобщенная схема балансирования показателей системы, а также схема формирования сценария Ситуационным центром под влиянием внешней среды (рынка) и внутреннего потенциала предприятия (системы сбалансированных показателей). Предложенные авторами схемы дают возможность руководителям повысить эффективность управления за счет:

- перераспределения (балансирования) показателей деятельности;
 - адекватной, своевременной реакции предприятия на рыночные "раздражители".
- Схемы показывают фундаментальную роль персонала в рассматриваемом процессе.

Литература: 1. Тимонин А. М. Маркетинговая стратегия промышленных альянсов: Монография / А. М. Тимонин, Е. М. Бровко. — Харьков: ИД "ИНЖЭК", 2004. — 168 с. 2. Нивен По Р. Сбалансированная система показателей: Шаг за шагом: максимальное повышение эффективности и закрепление полученных результатов / Пер. с англ. — Днепропетровск: Баланс Бизнес Бук, 2004. — 328 с.

КАДРОВА СКЛАДОВА ІНСТИТУЦІОНАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

With the aim of formation the institute of corporate culture and institute of intellectual potential of joint-stock company the procedures that allow practical introduction in activity of joint-stock company are offered. The analysis of the degree of development of institute of the intellectual capital in Ukraine on the example of joint-stock company of power sector and ferrous metallurgy is carried out.

У сучасних економічних умовах функціонування АТ і його ефективність залежать від ефективності корпоративного управління цим товариством. Ефективна і дієва система корпоративного управління, у свою чергу, забезпечує ефективне управління і результати фінансово-господарської діяльності АТ, ефект синергії від діяльності АТ. Розбудова економіки України значною мірою залежить від ефективності управління корпоративним сектором, котрий відіграє провідну роль у національній економіці. На жаль, низький рівень ефективності корпоративного управління вітчизняних інтегрованих структур зумовлений невідповідністю інституціонального середовища моделі корпоративного управління, відсутністю розвинених внутрішніх інститутів, що впливають на функціонування моделі корпоративного управління АТ.

Незважаючи на численні теоретичні розробки щодо управління корпоративним сектором, питання впливу кадрової складової інституціонального середовища на його розвиток ще не повністю висвітлені, й у наукових доробках вітчизняних вчених залишається недостатньо дослідженими ряд як практичних, так і теоретичних аспектів.

Виходячи з вищевикладеного, метою даної статті є висвітлення методичних аспектів формування кадрової складової інституціонального забезпечення ефективності корпоративного управління.

Функціонування моделі корпоративного управління буде ефективним у такому інституціональному середовищі, інститути якого забезпечують ефективність діяльності АТ. Розглядаючи інституціональне середовище, у якому функціонує АТ, необхідно зважати на наявність зовнішніх і внутрішніх інститутів. Кадрова складова інституціонального забезпечення корпоративного управління є елементом внутрішнього інституціонального середовища АТ і безпосередньо впливає на побудову всіх інститутів АТ на мікроекономічному рівні. Інструментом формування всіх внутрішніх інститутів є люди. Саме через людей, кадрову складову здійснюється формування тих "правил гри" механізмів, що забезпечують їх виконання, і норми поведінки, які структурують взаємні відносини в процесі господарювання АТ та мають повторюваний характер.

Щоб забезпечити ефективне функціонування моделі корпоративного управління, а отже й АТ, потрібно розвивати його внутрішнє інституціональне середовище. На рівні кожного АТ мають бути сформовані інститути, які сприятимуть ефективному функціонуванню моделі корпоративного управління. До таких інститутів належать, зокрема, інститути органів управління, корпоративного секретаря, внутрішніх комітетів, акціонерів та афілійованих осіб, кодексу корпоративного управління і корпоративної культури, інтелектуального капіталу АТ.

Одне з чільних місць серед внутрішніх інститутів, що сприяють ефективності корпоративного управління, є інститут корпоративної культури. Цей інститут формує систему управлінських переконань, принципів і технологій в життєдіяльності АТ. Саме корпоративна культура в повному обсязі має пояснювати та об'єднувати всі складові управління АТ: систему менеджменту, внутрішні положення, стратегію, цілі, ринкову нішу, стан продуктивності праці, якості продукції, ставлення до споживачів і конкурентів.

Інститут корпоративної культури охоплює усю діяльність АТ. Спрямованість корпоративної культури АТ на розуміння й активну неформальну підтримку кожним працівником місії і цілей діяльності АТ, його філософії, традицій, цивілізованих внутрішніх відносин і відносин з партнерами та конкурентами збільшує міру відданості працівників власній справі, що підвищує продуктивність праці й ефективність діяльності АТ.

Основними складовими корпоративної культури мають стати філософія бізнесу, а також ціннісні орієнтації, норми та система традицій, які лежать в основі відносин та взаємодії як в середині підприємства, так і за його межами.

У процесі побудови інституту корпоративної культури рекомендується включати три основних елементи: базові положення, яких дотримуються члени організації у своїй поведінці та діях; цінності (чи ціннісні орієнтації), яких може дотримуватись індивід у процесі прийняття рішень та наступних дій (ціннісні орієнтири допомагають індивіду орієнтуватися в тому, яку поведінку варто вважати припустимою чи не припустимою; "символіка", за допомогою якої ціннісні орієнтації "передаються" членам організації.

Для підвищення ефективності корпоративного управління АТ на основі загальнодержавних принципів корпоративного управління мають запровадити кодекс корпоративного управління як

власний внутрішній документ. В [1 – 3] висвітлено практичний досвід організацій з ефективним корпоративним управлінням. Формування інституту інтелектуального потенціалу АТ пропонується за такою процедурою:

- 1) аналіз реального стану виробничої, управлінської і комерційної культури на підприємстві, виявлення основних проблем у цій сфері;
- 2) анкетування керівників, фахівців і рядових працівників з метою з'ясування розуміння ними головних цінностей життя підприємства й одержання від них рекомендацій щодо підвищення культури на виробництві;
- 3) визначення основних організаційних й економічних передумов уведення організаційної культури;
- 4) розроблення кодексу корпоративного управління діяльності підприємства, обговорення його в колективі і прийняття рішення загальних зборів трудового колективу;
- 5) розроблення і здійснення програми заходів, що сприятимуть реалізації кодексу корпоративного управління.

У процесі управління корпоративною культурою потрібно враховувати фактори, що впливають на її формування: інформованість про цілі організації, правильність оцінки трудового внеску працівника, мотивація, відповідальність, необхідність кар'єрного зростання працівників, імідж підприємства, виробничі фактори, соціальні та психологічні фактори, що пов'язані з особливостями окремого працівника. Приділення належної уваги зазначеним факторам дозволить інституту корпоративної культури виконувати стимулюючу функцію щодо корпоративного управління.

У процесі переходу до нової стадії глобального економічного розвитку пріоритетним напрямом матеріальних і фінансових інвестицій стає інститут інтелектуального капіталу [4, с. 42]. Під інтелектуальним капіталом (Intellectual capital, IC) доцільно розуміти "особливе поєднання людського капіталу і структурного капіталу. Це здатність трансформувати знання і нематеріальні активи у фактори (ресурси), які створюють багатство (і відповідну вартість) за рахунок особливого ефекту від "примноження" людського капіталу на структурний" [5, с. IX].

Аналіз розвиненості інституту інтелектуального капіталу в Україні на прикладі АТ енергетичного сектору і чорної металургії, що пройшли процедуру лістингу, показав значну недооцінку українським фондовим ринком АТ України і їх інтелектуального капіталу (таблиця). У практиці діяльності найпоширеніші параметри оцінювання – матеріальні активи АТ і показники прибутковості. Оцінка таких нематеріальних складових, як інтелектуальний капітал та стратегічний потенціал поки що не отримала визнання. Тільки у ВАТ ЕК "Чернігівобленерго" та ВАТ "Алчевський металургійний комбінат" ринкова капіталізація перевищує балансову вартість їх активів, на всіх інших підприємствах ринкова вартість значно нижча за балансову оцінку. У середньому в АТ України ринкова вартість інтелектуального капіталу (нематеріальних активів) нижча за балансову вартість матеріальних активів АТ у 0,24 раза для енергетичного сектору і у 0,6 – для чорної металургії.

Недооцінка такої важливої компоненти, як інтелектуальний капітал, що підвищує ефективність діяльності АТ, зумовлює необхідність його введення як внутрішнього інституту для забезпечення ефективності корпоративного управління АТ. З огляду на це ефективність реалізації заходів із функціонування моделі корпоративного управління на основі введення характеристик інтелектуального капіталу потребує чітко визначеного алгоритму формування й оцінювання інтелектуального потенціалу АТ, який буде розглянуто нижче.

Таблиця

Оцінка інтелектуального капіталу АТ енергетичного сектору і чорної металургії [6; 7]

Акціонерне товариство	Балансова вартість, грн.	Нематеріальні активи, грн.	Капіталізація, грн.	Співвідношення між капіталізацією і балансовою вартістю
Енергетичний сектор				
1	2	3	4	5
ВАТ "ДЕК "Центренерго"	5 681 538 000,00	3 661 000,00	472 841 098,24	0,08
ВАТ "Західенерго"	2 465 384 000,00	694 000,00	569 179 074,50	0,23
ВАТ "Дніпроенерго"	2 832 506 000,00	2 434 000,00	270 755 862,00	0,10
ВАТ "Донбасенерго"	2 785 521 000,00	319 000,00	202 158 773,55	0,07
АЕК "Київенерго"	2 202 269 000,00	1 256 000,00	606 839 968,00	0,28
ВАТ "Крименерго"	974 940 000,00	1 446 000,00	81 294 734,40	0,08
ВАТ ЕК "Одесаобленерго"	974 037 000,00	2 534 000,00	158 456 625,60	0,16
ДАЕК "Харківобленерго"	1 485 012 000,00	3 413 000,00	192 405 570,00	0,13
ВАТ ЕК "Чернігівобленерго"	260 821 000,00	281 000,00	262 499 652,80	1,01
Сектор чорної металургії				
ВАТ "Алчевський коксохімічний завод"	736 833 000,00	128 000,00	275 548 000,00	0,37
ВАТ "Алчевський металургійний комбінат"	1 108 020 000,00	76 000,00	2 465 310 273,54	2,22
ВАТ "Авдіївський коксохімічний завод"	2 024 192 000,00	640 000,00	329 127 650,00	0,16

1	2	3	4	5
ВАТ "Металургійний комбінат "Азовсталь"	3 682 362 000,00	11 000,00	666 582 478,80	0,18
ВАТ "Запорізький металургійний комбінат "Запоріжсталь"	4 484 439 000,00	1 202 000,00	312 162 258,23	0,07

Оцінка сучасних інтелектуальних АТ має інтегрувати три види інтелектуальної діяльності, що виражається у відповідних показниках (1):

$$IC = (IQ, EQ, SQ), \quad (1)$$

де IQ – коефіцієнт розумового розвитку;

EQ – коефіцієнт емоційної інтелектуальності;

SQ – коефіцієнт духовної інтелектуальності [8].

Коефіцієнт розумового розвитку відображає ступінь кваліфікаційних навичок персоналу АТ, коефіцієнт емоційної інтелектуальності – емоційну врівноваженість персоналу організації та психологічний клімат колективу, коефіцієнт духовної інтелектуальності – цінності та корпоративну культуру персону АТ.

Ефективність корпоративного управління як узагальнююча ефективність АТ має також включати в себе ефективність використання інтелектуального капіталу. Головною, якщо не єдиною причиною зростання ринкового курсу акцій, їх капіталізації, є підвищення ефективності корпоративного управління АТ, що, у свою чергу, здійснюється за рахунок інтелектуального капіталу – внутрішнього інституту АТ (прихованого, нематеріального капіталу), який не відображається ні у звітах про прибутки та збитки, ні в будь-якій іншій статистиці.

У процесі оцінювання рівня інтелектуального капіталу організації пропонується враховувати, по-перше, кількість відповідних ресурсів (потенційний попит, кількість записів у базах даних і т. ін.); по-друге, їх цінність; по-третє, інтенсивність використання ресурсів (нематеріальні ресурси без використання втрачають цінність); по-четверте, ступінь закріплення відповідних ресурсів за підприємством. Цінність нематеріальних ресурсів для підприємства визначається їх значенням для реалізації стратегії фірми, для формування споживчої вартості й конкурентних переваг, а також для розвитку й своєчасної трансформації підприємства.

Ураховуючи актуальність і значний вплив на ефективність та ринкову вартість АТ інтелектуального капіталу пропонується включити до ефективного моделі корпоративного управління створення сучасними АТ інтелектуального капіталу, який має переходити в інтелектуальний потенціал організації.

Інтелектуальний потенціал організації можна розглядати як її готовність до генерування і освоєння інновацій. Інтелектуальний потенціал організації складається з накопиченого обсягу знань, інтелектуального рівня її співробітників, досвіду інноваційної діяльності [8]. Аналіз інтелектуального потенціалу організації передбачає розгляд її нематеріальних активів, їх оформлення, фіксацію стану на поточний момент часу й оцінку їх вартості.

Формування інституту інтелектуального потенціалу АТ пропонується за такою процедурою:

виявлення наявних нематеріальних активів;

задання переліку параметрів за кожним видом нематеріальних активів;

установлення верхньої межі і поточного значення кожного з параметрів;

оцінювання окремих індексів параметрів у балах від одного до п'яти (найвища оцінка);

обчислення загальних індексів активу як середнього арифметичного окремих індексів усіх параметрів;

аналіз сильних і слабких сторін компанії.

Для того щоб забезпечити якість системи корпоративного управління, АТ у своїй діяльності АТ має керуватися низкою принципів і закріпити ці принципи у внутрішніх нормативних документах. Положення внутрішніх стандартів можуть бути обов'язковими або носити рекомендаційний характер.

З метою формування інституту корпоративної культури та інституту інтелектуального потенціалу АТ пропонується процедури, що дозволяють розробити заходи щодо практичного впровадження названих інститутів у діяльність вітчизняних АТ.

2. У результаті проведених досліджень визначено, що оцінка таких нематеріальних складових, як інтелектуальний капітал та стратегічний потенціал поки що не отримала визнання практичного застосування. Аналіз розвиненості інституту інтелектуального капіталу в Україні на прикладі АТ енергетичного сектору і чорної металургії показав, що в АТ України ринкова вартість інтелектуального капіталу (нематеріальних активів) нижча за балансову вартість матеріальних активів АТ у 0,24 раза для енергетичного сектору і у 0,6 – для чорної металургії.

Література: 1. Матеріали веб-сайту: Кодекс корпоративного управління //http://www. gm. com 2. Матеріали веб-сайту: Кодекс корпоративного управління //http://www. lukoil. ru 3. Матеріали веб-сайту: Кодекс корпоративного управління //http://www. sibneft. ru 4. Иншаков О. В. Экономические институты и институции: к вопросу о типологии и классификации // Социологические исследования. — 2003. — №9. — С. 42 – 50. 5. Эдвинсон Лейф Корпоративная долгота. Навигация в экономике, основанной на знаниях. — М.: ИНФРА-М, 2005. — 248 с. 6. Матеріали веб-сайту //http://www. istock. com. ua 7. Щорічний звіт ПФТС. 2003–2004. Матеріали веб-сайту //http://www. pfts. com 8. Эдвинсон Лейф. Корпоративная долгота. Навигация в экономике, основанной на знаниях. — М.: ИНФРА-М, 2005. — 248 с.

СУТНІСТЬ ТА ЗМІСТ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

In the article the approaches to the domestic and foreign scientists as for the definition the category "the human capital" in the system of other capital forms are considered. The contents and the purpose of the human capital are generalized. The spheres and conditions of this category usage in the enterprise management are determined.

У сучасних умовах людський капітал стає провідним для досягнення конкурентоспроможності підприємства на ринку. Саме людський капітал на сучасному етапі розвитку визначає результативність інноваційної діяльності підприємства. Тому сьогодні велика увага приділяється дослідженню людського капіталу на мікрорівні. Ідея людського капіталу була започаткована в працях В. Петті та А. Сміта. Але як самостійний розділ економічного аналізу теорія людського капіталу сформувалась у середині ХХ ст. завдяки дослідженням Т. Шульца та Г. Беккера. Поняття "капітал" в цьому контексті дістає свій розвиток, збагачується за змістом, вимагає подальшого вивчення. Серед сучасних дослідників еволюції капіталу з використанням і такої його форми, як людська, можна відзначити М. Блауга, Дж. Мінцера, Дж. Псахаропулоса, Б. Чизуїка та ін. В їх публікаціях обґрунтовано необхідність введення в систему різновидів капіталу підприємства його людської форми, визначено її особливості, сформульовані його функції. Людський капітал розглядається вказаними вище авторами як унікальний за своєю природою нематеріальний ресурс підприємства, накопичення якого забезпечує економічне зростання. Віддаючи належне досягненням, які мають місце в дослідженні людського капіталу, слід зауважити, що для їх розвитку та впровадження в практику управління вітчизняних підприємств необхідно систематизувати, узагальнити підходи різних авторів, уточнити зміст, призначення, визначити сферу та умови використання цієї категорії. Саме це і було поставлено за мету дослідження, результати якого викладені в даній статті.

Розглядаючи сутність категорії "людський капітал", потрібно вказати, що вона тісно пов'язана з категорією "капітал". Дослідження її в економічній літературі мають давні традиції. При цьому потрібно відзначити три підходи до трактування поняття "капітал". У класичній політекономії воно поєднувало два аспекти: власність як контроль над факторами виробництва та право на отримання майбутнього доходу. В марксистській політекономії капітал розглядається як відносини власності і контролю над засобами виробництва з класових позицій. Неокласична теорія пов'язує поняття "капітал" із здатністю приносити дохід.

Поняття "людський капітал" виникло у ринковому середовищі, що відобразило не лише новий підхід до аналізу ролі людини в суспільно-виробничому процесі, а й зростаюче значення інтелектуальної діяльності та неречового накопичення для відтворення суспільного життя, визнання необхідності і високої ефективності вкладень у людину.

Теорія "людського капіталу" зайняла провідне місце в сукупності наукових парадигм, які визначають відносини до людини у сфері виробництва. Використання категорії людський капітал передбачає, що продуктивні здібності людини є її невід'ємним особистим надбанням і набувають форми капіталу внаслідок тривалого історичного розвитку суспільних відносин з приводу використання цих здібностей лише в певних умовах розвинутої ринкової економіки на сучасному етапі розвитку цивілізації.

Ще К. Маркс показав, що капітал – це не річ, а певні суспільні, виробничі відносини, які належать до певної історичної формації, та надають їй специфічний суспільний характер [1, с. 775 – 776; 2, с. 121]. Таким чином, людський капітал як складова загального капіталу також є виробничими відносинами, що належать до певної конкретно-історичної епохи. Він характеризує розвиток виробничих сил при переході до постіндустріальної стадії ринкового господарства, коли відбувається актуалізація людського фактора у відтворювальний процес та показує, що людські якості та здібності безпосередньо впливають і на власні доходи, і на суспільний прогрес [3]. Тобто людський капітал є адекватною постіндустріальному суспільству соціально-економічною формою вираження продуктивних якостей, властивостей, здібностей, сил, функцій та ролей працівників, включених у систему соціально-орієнтованої економіки змішаного типу. Під людським капіталом необхідно розуміти сукупність усіх продуктивних рис працівника. У визначенні Н. R. Vowen він "складається з набутих знань, навичок, мотивації й енергії, якими наділені людські істоти і які можуть використовуватися протягом певного часу з метою виробництва товарів та послуг" [4, р. 362]. У трактуванні L. Thurow людський капітал становить "продуктивні здібності, обдарування і знання" [5, р. 15].

Т. W. Shultz зводить людський капітал до розвитку знань і здібностей, які людям надають "шкільна освіта, навчання на робочому місці, зміцнення здоров'я та зростаючий запас економічної інформації" [6, р. 64 – 65].



Узагальнюючи роботи більшості економістів з теорії людського капіталу, можна зробити висновки про необхідність включення людських істот у категорію капіталу з наступних причин: витрати на виховання й освіту людських істот є реальними витратами; продукт їхньої праці збільшує національне багатство; витрати на людину, що виробляють та примножують цей продукт, будуть збільшувати національне багатство.

"Людський капітал, – як визначають його більшість економістів, – складається з набутих знань, навичок, мотивацій і енергії, якими наділені людські істоти та які можуть використовуватися протягом певного періоду часу з метою виробництва товарів і послуг" [4, р. 362]. "Він є формою капіталу, тому що є джерелом майбутніх заробітків чи майбутніх задоволень, чи того й іншого разом. Він людський, тому що є складовою частиною людини" [4, р. 362].

Поняття "людський капітал" також означає, що навички й здібності людей можуть бути запасом, тобто можуть бути накопичувані. Р. Капелюшников розглядає людський капітал як "запас знань, здібностей і мотивацій, що є у кожного", які "складають капітал, оскільки формування їх потребує відволікання коштів за рахунок поточного споживання, але при цьому вони стають джерелом підвищення продуктивності і заробітків у майбутньому" [7, с. 4]. Українські вчені В. Куценко та Г. Євтушенко визначають людський капітал як "сукупність знань, здібностей і кваліфікацій", як "здатність кваліфікованої робочої сили створювати прибуток у вигляді частини заробітної плати та прибутку підприємств" [8, с. 136]. Цей запас доцільно використовувати в тій або іншій сфері суспільної діяльності, що сприятиме зростанню продуктивності праці і виробництва. Використання даного запасу приводить до зростання заробітків (доходів) працівників у майбутньому шляхом відмовлення від частини поточного споживання. Збільшення доходів сприяє його зацікавленості, що приводить до подальшого інвестування в людський капітал. Людські здібності, дарування, знання і т. ін. є невід'ємною частиною кожної людини, тобто вони належать їй. Мотивація є необхідним елементом для того, щоб процес відтворення (формування, нагромадження, використання) людського капіталу носив цілком завершений характер для одержання корисного результату.

G. S. Becker дає інше визначення цього поняття: "людський капітал формується за рахунок інвестицій у людину, серед яких можна назвати навчання, підготовку на виробництві, витрати на охорону здоров'я, міграцію і пошуки інформації про ціни та доходи" [9, р. 1]. Це дозволяє зробити наступний висновок: людський капітал – освічений персонал підприємства, який включає носіїв культурного, духовного, інтелектуального потенціалу, що володіють управлінською, технологічною, комерційною, фінансовою, юридичною, технічною й іншою компетенцією.

Це дозволяє тлумачити людський капітал як не просту сукупність зазначених характеристик, а як сформований або розвинутий у результаті інвестицій і накопичений певний запас продуктивних здібностей.

Також однією з важливих складових людського капіталу вченими-економістами визнаються моральні цінності компанії, культура праці і загальний підхід до справи.

Слід зауважити, що часто для збільшення заробітків важливішими можуть стати не знання, вміння та освіта, а знайомства і зв'язки людини, тобто комунікативні властивості. Наприклад, дослідженнями Фонду Карнегі та Технологічного інституту Карнегі ще в першій половині ХХ ст. було встановлено, що фінансові успіхи спеціалістів, зайнятих в такій технічно складній галузі економіки, як машинобудування, приблизно лише на 15% зумовлюються їхніми професійними знаннями і на 85% умінням спілкуватися з колегами, тобто здатністю керувати людьми та бути керованими [10, с. 17 – 18]. Тобто поняття людський капітал повинно включати і комунікативні властивості, здібності та ролі людей.

Також однією з важливих складових людського капіталу вченими-економістами визнаються моральні цінності компанії, культура праці і загальний підхід до справи.

Російський дослідник С. Дятлов дає характеристику людського капіталу, яка найповніше охоплює його ознаки та є адекватною сучасним тенденціям розвитку суспільства: "Людський капітал – це сформований у результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці і тим самим впливає на зростання доходів (заробітків) даної людини" [11, с. 83]. Таке визначення людського капіталу є найповнішим, тому з ним доцільно погодитися.

Об'єктами управління людським капіталом є три взаємодіючі категорії (що є одночасно і суб'єктами, котрі впливають на всі процеси, які відбуваються на підприємстві): особистість, спільнота (група) й безпосередньо суб'єкт господарювання як єдиний організм, сполучення матеріального і соціального [12]. Ці об'єкти водночас є і частиною соціальної системи. Проте означена проблема не є простою, одночасно в ній можна виділити наступні аспекти: наукові, навчання і виховання, а також специфічні, пов'язані зі статусом і функціями суб'єкта, що здійснює управління персоналом. Усі вони взаємозалежні і відбивають системну єдність науки, освіти та практики.

Серед вчених поки що не склалося єдиної думки про внутрішній склад людського капіталу.

До основних елементів людського капіталу належать: рівень освіти (знання), професійна підготовка (навички, вміння, досвід роботи, профпридатність та профадаптованість), стан здоров'я, володіння економічно значущою інформацією, мотивованість, мобільність працівника, комунікативні можливості тощо.

На сучасному етапі розвитку в теорію людського капіталу необхідно включати також екологічну складову. Так, на думку С. А. Курганського, до складу людського капіталу необхідно включати фонд здоров'я, частина якого є природною, успадкованою, частина – придбаною в результаті витрат зусиль та коштів людини та суспільства. Здоров'я людини на 10% залежить від системи охорони здоров'я, на 20% – від екологічних умов, на 20% – від генетичних факторів, на 50% – від способу

життя людини [13]. Всі витрати, пов'язані з веденням здорового способу життя, а також екологічних витрат, пов'язаних з життєдіяльністю людини в оточуючому середовищі, доцільно включати до складу інвестицій у людину.

У сучасних дослідженнях доведено, що суб'єктом сучасної економіки повинна стати не "людина економічна" А. Сміта, а "людина екологічна" [14, с. 63]. Основними рисами людини екологічної є: цілісність світосприйняття (людина розглядає себе як елемент, підсистему цілого, що живе за законами цілого); синкретичність свідомості та мислення (людина оперує даними різних наук, використовує досвід, традиції минулого, враховує реалії сучасного та перспективи майбутнього); свобода мислення та творчості (можливість робити сміливі висновки та узагальнення, висувати революційні гіпотези); активність особистості, прагнення до самореалізації (активна діяльність людини в соціальному та природничому світах, пізнання самого себе); потреба жити в єдності та гармонії з оточуючими людьми та природою. Тобто людина екологічна являє собою всебічно розвинуту особистість, яка усвідомлює цінність оточуючого світу, свою залежність від нього та робить все можливе для того, щоб відтворити гармонію людини та природи, попередити загибель природи та зберегти її для майбутніх поколінь.

Найбільш важливе в концепції "людини екологічної" є відмова від оцінок з позицій теорій економічного зростання, які базуються на економічних показниках та не враховують (або не в повній мірі враховують) аспекти якості життя. Адже саме підвищення якості життя людини стає кінцевим результатом розвитку економіки.

Людський капітал є найбільш суттєвою складовою інтелектуального капіталу підприємства.

Таким чином, проведений аналіз теоретичних підходів до визначення категорії "людський капітал" на мікрорівні дозволяє сформулювати його у наступний спосіб. Людський капітал підприємства – це економічна категорія для позначення адекватної постіндустріальному станові суспільства системи відносин між економічними суб'єктами з приводу виробництва, розповсюдження та використання продуктивних і комунікативних якостей, здібностей, сил, функцій та ролей людини, залучених до системи соціально орієнтованої економіки змішаного типу, сформованих і розвинутих у результаті інвестування, що є власністю людини, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню ефективності праці, доходів, якості життя, морального задоволення свого власника, відтворенню гармонії людини та природи, а також доданої вартості підприємства.

Такий підхід до інтерпретації людського капіталу дозволяє виключити суб'єктивність у його тлумаченні, тому що він, по-перше, базується на важливих методологічних принципах формування наукового поняття досліджуваного об'єкта; по-друге, включає множину різноманітних елементів людського капіталу, дія яких спрямована на одержання корисного результату; по-третє, диференціює людський капітал та визначає перспективні напрямки його розвитку на різних рівнях сучасної економіки; по-четверте, відповідає теорії постіндустріального інформаційного суспільства.

Соціально-еколого-економічний зміст людського капіталу становить підсистему відносин власності між підприємцями, трудящими і державою з приводу формування умов процесу праці, знань, практичних навичок і творчих здібностей працівників, моральних цінностей та культури праці, оплати результатів праці, втілюваних у необхідному і доданому продукті.

Новизна викладених у даній статті результатів досліджень полягає в уточненні сутності та змісту соціального капіталу промислових підприємств, його місця в системі капіталів іншої природи, специфічної форми та ролі у забезпеченні його життєдіяльності. В подальших дослідженнях людського капіталу підприємства необхідно обґрунтувати перелік суттєвих характеристик його основних елементів, методичне забезпечення його якісно-кількісного аналізу, розроблення програм його накопичення, використання та розвитку.

Література: 1. Маркс К. Сочинения. Т. 23 / К. Маркс, Ф. Энгельс. — 2-е изд. — 908 с. 2. Маркс К. Сочинения. Т. 24 / К. Маркс, Ф. Энгельс. — 2-е изд. — 648 с. 3. Павловська Н. Стан та тенденції витрат на оплату праці в структурі операційних витрат / Н. Павловська, С. Мелешкова, С. Савкова // Україна: аспекти праці. — 2002. — №7. — С. 24 – 30. 4. Bowen H. R. Investment in Learning. San Francisco: Tossey – Bass, 1978. — 362 p. 5. Thurow L. Investment in Learning. — San Francisco, 1978. — 362 p. 6. Senior, Nassau William. An Outline of the Science of Political Economy. — London: Richard Griffin and Company, 1854 // <http://www.econlib.org/library/Senior/snP1.html>. 7. Капелюшников Р. И. Концепция человеческого капитала // Критика современной буржуазной политэкономии. — М.: Наука, 1977. — 582 с. 8. Куценко В. І. Людський капітал як фактор соціального захисту населення: проблеми зміцнення / В. І. Куценко, Г. І. Євтушенко // Міжвідомчий наук. зб. "Зайнятість та ринок праці". — 1999. — №10. — С. 136 – 145. 9. Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis (with Special Reference to Education). Third Edition. Chicago and London, 1993. — 390 p. 10. Карнеги Д. Как завоевать друзей и оказывать влияние на людей. — М.: Прогресс, Высшая школа, 1990. — 280 с. 11. Дятлов С. А. Основы теории человеческого капитала. — СПб.: Изд. СПбУЭФ, 1994. — 264 с. 12. Файоль А. Управление — это наука и искусство: Пер. с англ. / А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тейлор, Г. Форд; [Сост. Г. Л. Подвойский; предисл. и библиогр. справки С. Н. Татарниковой. — М.: Республика, 1992. — 352 с. 13. Курганский С. А. Человеческий капитал: сущность, структура, оценка. — Иркутск: Изд. БГУЭП, 2004. — 288 с. 14. Пахомов Ю. Н. Формирование эчеловека: методологические принципы и программные установки. — СПб.: Изд. С.-Петерб. унив., 2002. — 224 с.

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

In the article the methodical approaches to the enterprise intellectual potential management are formulated. The recommendations for increasing the efficiency of intellectual potential management are made, and the methods of estimation the system of indexes characterizing the enterprise intellectual potential are offered.

В условиях инновационного развития рассчитывать на высокие конкурентные позиции могут лишь предприятия с достаточным интеллектуальным потенциалом, сущность которого состоит в соединении и синтезе интеллектуальных компонентов человеческой деятельности, которые придают ей творческий инновационный характер, позволяющий выходить за рамки наработанных автоматических действий, что особенно важно в изменчивых рыночных условиях.

Поэтому управление интеллектуальным потенциалом должно быть одной из наиболее важных составляющих системы управления персоналом предприятия. При всей важности управления интеллектуальным потенциалом, в ходе анализа существующих методических подходов авторами выявлены их значительная противоречивость и недостатки.

Целью работы является усовершенствование методических подходов к управлению интеллектуальным потенциалом предприятия. Для ее достижения поставлены следующие задачи: выделить основные функции управления интеллектуальным потенциалом предприятия, усовершенствовать методику оценки интеллектуального потенциала предприятия, в частности предложить подход к оценке интеллектуального потенциала предприятия и определить оптимальные значения показателей, характеризующих его.

Основой управления интеллектуальным потенциалом является анализ результативности использования, обоснование вариантов стратегического развития предприятия, которые предусматривают, прежде всего, анализ и оценку достаточности интеллектуального потенциала для их реализации.

По мнению авторов, эффективное управление интеллектуальным потенциалом предприятия предполагает выполнение функций, представленных на рис.1.

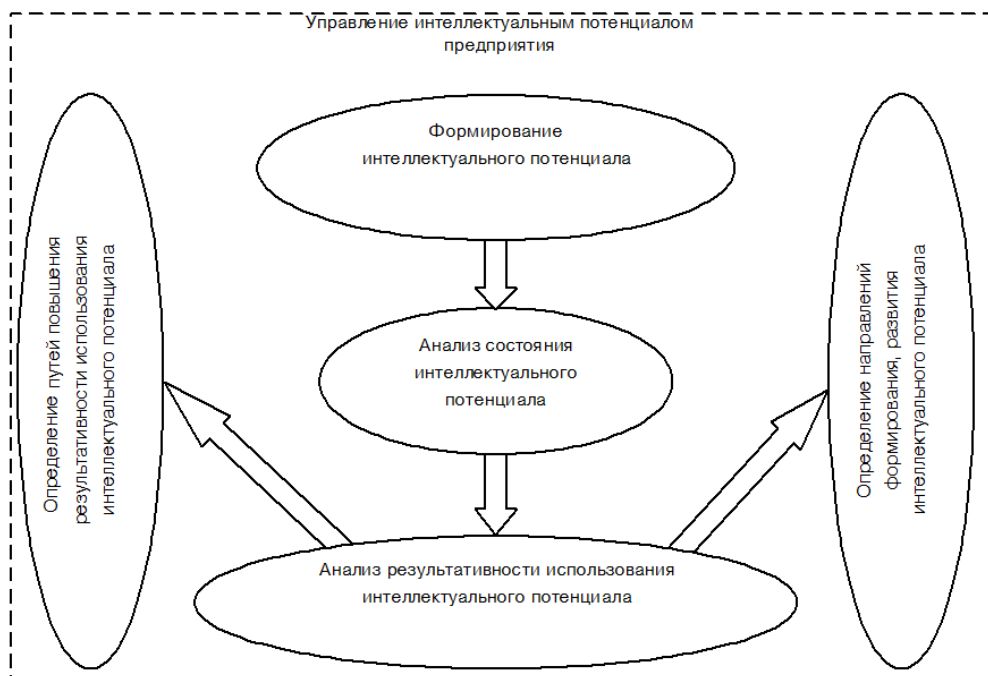


Рис. 1. Основные функции управления интеллектуальным потенциалом предприятия

По мнению авторов, наиболее применимым подходом к оценке интеллектуального потенциала является методика С. Н. Ильяшенко [1], в которой предлагаются показатели, характеризующие интеллектуальный потенциал, либо максимизировать, если большее значение является лучшим, либо минимизировать, если меньшее значение является лучшим.

Согласно данной методике уровень интеллектуального потенциала характеризуется следующими показателями:

текущесть работников высокой квалификации рассчитывается как отношение количества работников, которые уволились, к общей численности работников данной категории;

удельный вес инженерно-технического персонала и научных работников рассчитывается как отношение их количества к общей численности работников;

показатель изобретательской (рационализаторской) активности определяется как отношение количества изобретений (рацпредложений) к количеству работающих или инженерно-технического персонала;

показатель образовательного уровня определяется как отношение количества людей, которые имеют высшее (специальное) образование, что соответствует профилю деятельности предприятия, к общему количеству работающих.

Однако достижение определенного уровня этих показателей связано с соответствующими затратами. Согласно закону убывающей отдачи последовательное присоединение добавочных единиц переменного ресурса (например, труда) к фиксированному ресурсу (например, капиталу или земле), начиная с определенного момента, приводит к уменьшению добавочного или граничного продукта, получаемого в расчете на каждую дополнительную единицу переменного ресурса [2].

Для определения оптимального уровня показателей, характеризующих интеллектуальный потенциал предприятия, необходимо сравнить ожидаемые от его использования предельные результаты с ожидаемыми предельными затратами на его повышение (рис. 2).

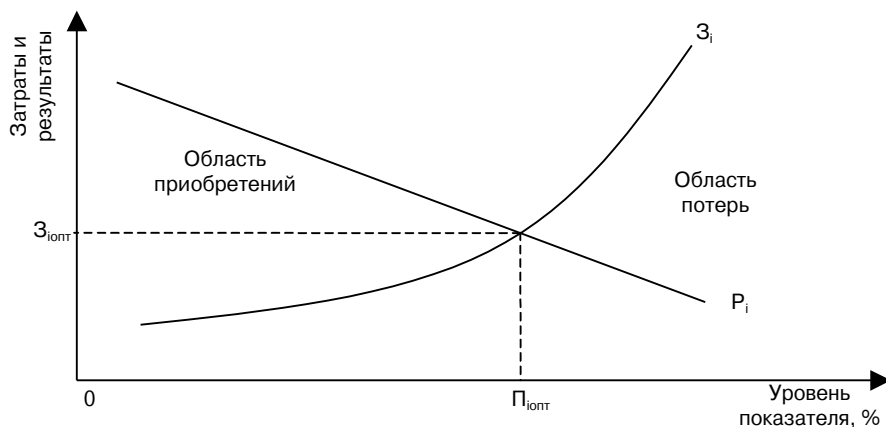


Рис. 2. Определение оптимальных уровней показателей, характеризующих интеллектуальный потенциал (Z_i – предельные ожидаемые затраты, P_i – предельные ожидаемые результаты)

Таким образом, значение показателей интеллектуального потенциала необходимо повышать до того момента, пока предельные затраты (Z) на повышение данного показателя будут меньше ожидаемых предельных результатов (P) от него. То есть оптимальный уровень показателя обеспечивает наибольшие ожидаемые результаты от использования интеллектуальных ресурсов. Превышение оптимального уровня для предприятия не приносит дополнительных ожидаемых результатов и является убыточным. Итак, оптимальное значение показателя, характеризующего интеллектуальный потенциал, определяется точкой пересечения кривых ожидаемых предельных результатов (P) и ожидаемых предельных затрат (Z), связанных с его получением. Если ожидаемые предельные затраты от увеличения уровня показателя будут превышать ожидаемые предельные результаты ($P_i > Z_i$), то существующий уровень можно повышать. Если же наоборот ($P_i < Z_i$), то от увеличения уровня показателя можно отказаться.

Исследования авторов, касающиеся целесообразности повышения показателя образовательного уровня на трех различных предприятиях (сельскохозяйственное, промышленное и научно-исследовательское) показали, что оптимальные значения показателя образовательного уровня их работников существенно отличаются (рис. 3). Это свидетельствует о том, что и все другие показатели, характеризующие интеллектуальный потенциал предприятий, относящихся к различным отраслям народного хозяйства, могут иметь различные оптимальные значения.

Исходя из того, что потенциалом можно считать лишь возможности повышения результатов использования ресурсов предприятия, то наращивание показателей, характеризующих уровень интеллектуального потенциала, сверх оптимальных значений, которые не способствуют приращению результатов, нельзя считать потенциалом.

Поэтому авторами предлагается не максимизировать (минимизировать) данные показатели, а их оптимизировать, то есть выбрать такой уровень каждого показателя интеллектуального по-



тенциала предприятия, который соответствовал бы наибольшему эффекту от использования данного потенциала.

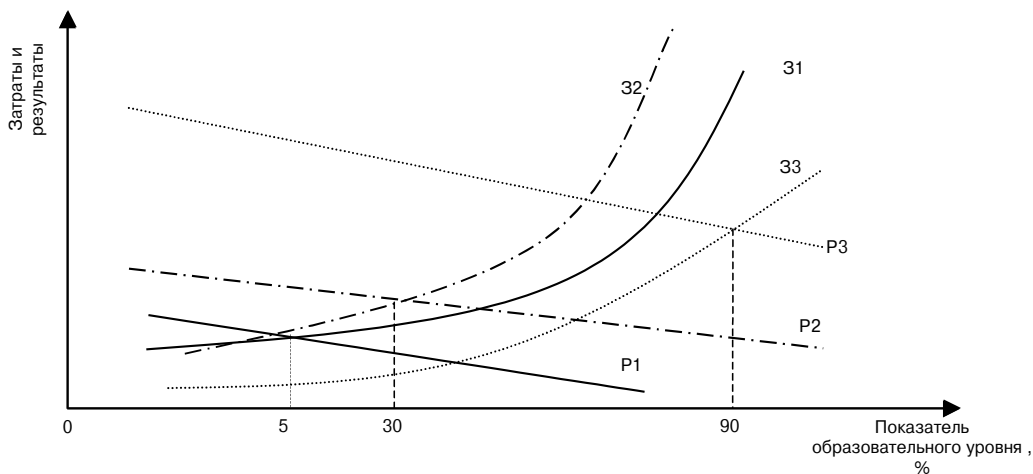


Рис. 3. Зависимость предельных затрат на повышение образовательного уровня работников различных предприятий и предельных результатов от его повышения

Авторами проведена экспертная оценка оптимальных для предприятий Сумской области значений показателей, характеризующих интеллектуальный потенциал. Ее результаты представлены в табл. 1.

Таблица 1

Оптимальные значения показателей, характеризующих интеллектуальный потенциал для различных предприятий Сумской области, %

Показатели	Сельскохозяйственные предприятия	Промышленные предприятия	Научно-исследовательские предприятия	Кредитно-финансовые учреждения
Текущность работников высокой квалификации	0,01	1	0,5	0,35
Удельный вес инженерно-технического персонала и научных работников	1 – 5	15 – 20	80 – 95	80 – 85
Показатель изобретательской (рационализаторской) активности	–	5	20	1
Показатель образовательного уровня	1 – 5	30 – 60	80 – 90	70 – 80

Использование полученных оптимальных (эталонных) значений показателей в деятельности предприятий позволит эффективно распределять финансовые ресурсы на формирование интеллектуального потенциала.

Данные четыре показателя характеризуют состояние интеллектуального потенциала и не характеризуют условия формирования и развития интеллектуального потенциала на предприятии, которые необходимы для непосредственного осуществления интеллектуальной деятельности, а также результаты от использования интеллектуального потенциала.

С целью создания базы для формирования системы управления интеллектуальным потенциалом предприятия предлагается использовать более широкий базовый набор показателей, характеризующих не только уровень интеллектуального потенциала, но и показатели его формирования, развития, а также результаты использования. Данная система базовых показателей оценки интеллектуального потенциала включает:

- 1) группу показателей, характеризующих уровень имеющегося интеллектуального потенциала на предприятии;
- 2) группу показателей, характеризующих процессы формирования, становления интеллектуального потенциала на предприятии;

- 3) группу показателей, характеризующих процессы управления и развития интеллектуального потенциала на предприятии;
- 4) группу показателей, характеризующих результаты от использования интеллектуального потенциала на предприятии.

Авторы предлагают рассчитывать интегральный показатель интеллектуального потенциала используя подход, предложенный для оценки интеллектуального потенциала предприятия Ильяшенко С. Н. [1], но с некоторыми его усовершенствованиями, по формуле:

$$\Pi_i = \sum_{i=1}^n (1 - \delta_i) \cdot B_i, \quad (1)$$

где Π_i – значение i -го показателя;

n – количество показателей;

δ_i – относительная оценка i -го показателя;

B_i – весомость i -го показателя, определенная экспертным путем.

При этом δ_i рассчитывается по следующим правилам:

а) если большее значение показателя является лучшим

$$\delta_i = \frac{\Pi_i}{\Pi_{opt}}, \text{ если } 0 \leq \Pi_i < \Pi_{opt}; \quad (2)$$

$\delta_i = 1$, если $\Pi_{opt} \geq \Pi_i \geq 1$;

где Π_{opt} – оптимальное значение показателя (коэффициента) для предприятий данной отрасли народного хозяйства;

б) если меньшее значение показателя является лучшим

$$\delta_i = \frac{\Pi_{opt}}{\Pi_i}, \text{ если } \Pi_{opt} > \Pi_i \geq 1; \quad (3)$$

$\delta_i = 1$, если $0 \leq \Pi_i \leq \Pi_{opt}$.

Данная методика, в отличие от предложенной ранее, не является сравнительной и не предполагает наличие аналогичных предприятий как базы для сравнения. Она предполагает ориентацию на предложенные в табл. 1 оптимальные значения показателей.

При ее использовании показатели, превышающие оптимальный уровень, не будут искусственно завышать интегральный показатель интеллектуального потенциала предприятия.

В зависимости от полученного интегрального показателя идентифицируют область интеллектуального потенциала предприятия при использовании некоторых диапазонов его оценки (табл. 2).

Идентификация уровня интеллектуального потенциала предприятия позволяет сделать выводы о его достаточности на предприятии и принять решение о дальнейшем его формировании и развитии. При помощи более детального анализа, то есть характеристики развития отдельных составляющих интеллектуального потенциала предприятия, делаются выводы о наличии факторов, которые тормозят его развитие.

Таблица 2

Области оценки интеллектуального потенциала предприятия

Значение интегрального показателя	Характеристика областей уровня интеллектуального потенциала предприятия
$0 \leq \Pi_i < 0,2$	Потенциал очень высокий
$0,2 \leq \Pi_i < 0,4$	Потенциал высокий
$0,4 \leq \Pi_i < 0,6$	Средний уровень потенциала предприятия
$0,6 \leq \Pi_i < 0,8$	Потенциал ниже среднего
$0,8 \leq \Pi_i < 1,0$	Потенциал низкий

Таким образом, авторами усовершенствованы методические подходы к управлению интеллектуальным потенциалом предприятия, выделены основные функции управления интеллектуальным потенциалом предприятия, усовершенствована методика оценки интеллектуального потенциала предприятия, а также предложен подход к оценке интеллектуального потенциала предприятия на основании использования оптимальных значений показателей, характеризующих его. Данный подход позволяет исключить трудоемкий процесс поиска аналогичных предприятий для формирования базы сравнения. В процессе решения поставленных задач была достигнута и основная цель работы.

В последующих исследованиях авторы планируют разработать организационно-экономический механизм управления интеллектуальным потенциалом.

Литература: 1. Менеджмент та маркетинг інновацій: Монографія / За заг. ред. д. е. н., проф. С. М. Ілляшенка. — Суми: ВТД "Університетська книга", 2004. — 616 с. 2. Мельник Л. Г. Экономика предприятия. Конспект лекций: Учебное пособие / Л. Г. Мельник, А. И. Каринцева. — Сумы: ИТД "Университетская книга", 2002. — 400 с.

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ВИСОКОТЕХНОЛОГІЧНИМИ ІНФОРМАЦІЙНИМИ КОМПАНІЯМИ НА ОСНОВІ КЛЮЧОВИХ КОМПЕТЕНЦІЙ

In the article the expediency of forming hi-tech company's strategies on the basis of core-competence model, their connection with virtual cost chains is grounded.

Управління персоналом в інноваційних компаніях та галузях є однією із невирішених і актуальніших наукових та практичних проблем. Представниками таких галузей можна вважати усі галузі п'ятого технологічного устрою, наприклад, високотехнологічна інформаційна галузь. Серед наукових проблем цього напрямку досліджень окремо постає блок проблем стратегічного управління, оскільки їх вирішення може відкрити для української економіки нові обрії розвитку, забезпечити чільне місце на надприбуткових високотехнологічних ринках та докорінно змінити місце України у світовому розподілу праці.

Проблеми функціонування високотехнологічних інформаційних компаній вивчаються багатьма вченими світу, серед них: Б. Кемпбел, В. Мейтрус, М. С. Мелон, Р. Патюрель, М. Л. Попов, Дж. Ф. Райпорт, Дж. Дж. Свіокл, В. К. Тарасов та ін. Ці автори приділяють багато уваги таким особливостям високотехнологічних інформаційних компаній, як інтелектуальна капіталомісткість виробництва, висока швидкість оновлення технологій та знань у рамках галузі, значна вартість втрати ключових спеціалістів тощо. Вищеперераховані особливості передбачають ретельний вибір методологічного базису стратегічного управління. В практиці стратегічного управління використовується різні підходи до формування стратегій, наприклад, виходячи із аналізу зовнішнього середовища або виходячи із аналізу внутрішнього потенціалу. На думку авторів, актуальним саме для високотехнологічних інформаційних компаній є формування стратегії на основі ключових компетенцій, тобто аналізу внутрішнього потенціалу. Проблему використання ключових компетенцій вивчається такими вченими, як: С. К. Прахалад, Г. Хемел, В. Рамасвами, С. Перрі, К. Ендрюс, А. Н. Лапін, Є. С. Єфремов, І. А. Хаников та ін.

Таким чином, завданнями цього дослідження є обґрунтування доцільності формування стратегій високотехнологічних інформаційних компаній на базі ключових компетенцій, виявлення властивостей ключових компетенцій, що відповідають особливим потребам високотехнологічних інформаційних компаній в рамках формування стратегій.

Відомо, що характерною особливістю високотехнологічних інформаційних компаній є надзвичайно високий рівень значимості інтелектуального капіталу, важливість для добробуту компанії врахування думок носіїв інтелектуального капіталу – інтелектуальних працівників (або працівників знань за Дракером). Саме тому при розробці стратегій таких компаній одним із найбільш раціональних підходів є формування стратегії на основі аналізу внутрішнього, а не зовнішнього середовища, що передбачає формування стратегії на базі ключової компетенції. Проаналізуємо переваги та недоліки використання такого підходу для стратегічного управління високотехнологічною інформаційною компанією.

Згідно з визначенням С. К. Прахалада та Г. Хемела [1, с. 69], ключовою компетенцією є "головне колективне уміння компанії, що включає у себе технологічні та управлінські аспекти діяльності і визначає унікальну цінність продукту компанії для клієнта у порівнянні із продуктами-конкурентами". Таким чином, компанія може мати одну або декілька ключових компетенцій. Носіями ключових компетенцій є технології та персонал, останній називають компетентами [2, с. 70]. Викрити переваги та недоліки використання ключових компетенцій для стратегічного управління можна шляхом зіставлення властивостей ключових компетенцій та особливих потреб високотехнологічних компаній.

Високотехнологічні інформаційні компанії мають особливі потреби в управлінні персоналом, стратегічному управлінні через низку принципових відмінностей від індустріальних компаній [3]. Зазвичай до високотехнологічних інформаційних компаній відносять виробників інформаційного обладнання, розробників програмного забезпечення, провайдерів доступу та контент-провайдерів, а також компанії, що використовують Інтернет як канал збуту, закупівлі товарів, сировини тощо. Для високотехнологічних інформаційних компаній характерне тяжіння до мережної структури організації, віртуалізації окремих видів діяльності. Така особливість вимагає від персоналу значної гнучкості, мобільності, позитивного ставлення до змін, готовність до перенавчання, вміння домовлятися та справляти добре враження на будь-якого учасника мереж, вилучати з контактних співтовариств необхідну інформацію, знання та аналітичних здібностей, креативності, інтуїції, гнучкості мислення, стійкості до інформаційних перевантажень. Оскільки управління такими компаніями постійно ускладнюється, то керівникам необхідно оволодіти мистецтвом управління знаннями. Усе це свідчить про особливе значення у високотехнологічних компаніях збереження, зростання інтелектуального капіталу компанії та мотивація персоналу.

С. К. Прахалад, Г. Хемел виділяють такі властивості ключової компетенції, як надання доступу до широкого спектра ринків; додання значної споживчої вартості продукту та її важко копіювати у конкурента. В. С. Єфремов та І. А. Хаников [4] додатково виділяють також складність та латентність ключової компетенції, оскільки вона є похідною від сукупності ресурсів та процесів; вона не може бути замінена іншою компетенцією; вона не зношується від використання, а лише розвивається; частіше за все, вона краще розвинута, ніж у конкурентів та орієнтована на споживача, а також вона включає сукупність інших компетенцій та властивостей і може бути використана для їх взаємного посилення.

Розглянемо перераховані властивості детальніше. Характеристика ключових компетенцій, розглянута С. К. Прахаладом та Г. Хемелом, витікає із самого визначення ключових компетенцій. Для високотехнологічних інформаційних компаній такі особливості ключових компетенцій виражаються в наступному: ключова компетенція полягає у поєднанні формалізованих та неформалізованих знань, носіями яких, переважно, є персонал. Останній факт забезпечує складність щодо копіювання ключової компетенції конкурентів, оскільки знання, навички та вміння як окремого працівника, так і їх поєднання у всіх працівників у кожній окремій фірмі є унікальним. Це забезпечується унікальним зв'язком і змістом людського та структурного капіталу в кожній окремій фірмі в певний проміжок часу. По суті, ключова компетенція становить собою сполучення усіх основних складових інтелектуального капіталу. Так, структурний та людський капітал представлені в ключовій компетенції у вигляді систематизованого знання, технологій, а також у вигляді навченого персоналу. Наявність таких складових ринкового капіталу, як наявність постійних клієнтів, є індикатором цінності обраної ключової компетенції, її дієвості, оскільки остання за визначенням є "головним колективним умінням ..., що визначає унікальну цінність продукту для клієнта". Таким чином, намагання компанії управляти власними ключовими компетенціями є кроком до зваженого управління інтелектуальним капіталом компанії. Більше того, розглядання ключової компетенції як певне сполучення складових інтелектуального капіталу пояснює причину додання значної споживчої вартості продукту. Згідно з теорією Дж. Ф. Райпорта та Дж. Дж. Свіюкла [5, с. 345] додаткову споживчу вартість продукту поряд із фізичним вартісним ланцюгом надає саме "віртуальний" вартісний ланцюг, отже, згідно такого визначення ключова компетенція є не що інше як "віртуальний" вартісний ланцюг або його частина. Таким чином, для аналізу та управління ключовою компетенцією необхідно мати точне знання щодо моделі бізнес-процесів компанії, її продуктів, що підтверджується існуючими розробками в рамках методичних рекомендацій щодо визначення ключових компетенцій та концентрації на ключових або кінцевих продуктах [1].

При розгляданні властивостей ключової компетенції, виділених В. С. Єфремовим та І. А. Ханиковим, постають запитання щодо цільності та повноти висловлених тверджень. Так, не можна не погодитися, що ключова компетенція не зношується від використання, оскільки вона априорі є нематеріальним активом компанії і не може фізично зношуватись. Однак цілком погодитись із твердженням щодо розвитку компетенції за умов її використання, на думку авторів, неможливо. Основою такого розуміння є припущення щодо наявності життєвого циклу та циклів відтворення в ключових компетенціях.

Відомо, що ключова компетенція є сполученням навичок, умінь, тобто знань та технологій, що дозволяють надавати споживачам певні цінності. Перераховані компоненти мають власні життєві цикли, однак прямого перекадання цих циклів на ключову компетенцію не відбувається. Причиною цього є цілеспрямовані дії персоналу та керівництва щодо покращення якості знань, управління ними. Окрім запланованих інвестицій у технології та персонал, підприємство як система, що розвивається та саморганізовується (у відповідному стані), докладає зусиль щодо підвищення організованості усієї системи шляхом покращення системи управління інтелектуальним капіталом, самонавчання персоналу, накопиченням та систематизацією корисної інформації тощо. Таким чином, покращення ключової компетенції не виникає лише за умови користування нею, а при відповідному комплексі організаційно-економічних заходів. Також у рамках життєвого циклу ключової компетенції можуть виникати кризові явища, коли життєвий цикл технологій знаходиться на спаді, однак це ще не свідчить про закінчення життєвого циклу самої ключової компетенції. Остання може відтворюватися. Відтворення ключової компетенції відбувається шляхом зміни технологій при збереженні та накопиченні корисних знань. Спричинити закінчення життєвого циклу компетенції можуть лише науково-технічні революції, що принципово змінюють систему суспільного виробництва. Наведено приклади. Для компанії Sony ключовою компетенцією є мініатюризація. Зміни в матеріалах, принцип побудови акумуляторів, шляхів стискання даних призведе до зміни технологій, що використовуються, та до відтворення самої компетенції, а перехід до біотехнологій у технікобудуванні та мініатюризації усього виробництва може призвести до смерті такої ключової компетенції, її неактуальності. Іншими прикладами смерті ключових компетенцій у світовому виробництві можна назвати: будівництва парових двигунів, виробництва лампових схем, використання низькорівневих мов у рамках прикладного програмування тощо. Більшість ключових компетенцій високотехнологічних інформаційних компаній знаходиться на підйомі через відносну молодість галузі, тому в рамках переважної більшості із них передбачається лише зміна технологій виробництва та управління.

Отже, використання ключових компетенцій у якості основи системи стратегічного управління надає наступні переваги. Використання ключової компетенції як уособлення частини інтелектуального капіталу компанії в рамках стратегічного управління дозволяє враховувати саму основу бізнесу, його сутність. Це дозволяє використовувати усі ресурси компанії в напрямку підвищення конкурентоспроможності компанії, але, водночас, не виступає жорстким обмеженням компанії при виборі ринку. Будівництва стратегії на основі ключової компетенції забезпечує унікальність та неповторувальність стратегії компанії, що зменшує витрати компанії на захист власних конкурентних позицій. Сформована на основі ключової компетенції стратегія є джерелом притягання в компанію талановитого персоналу саме в обраному напрямку, є своєрідною гарантією для персоналу стимулювання зростання в певному напрямку.



До недоліків використання ключової компетенції як основи стратегічного управління є зіткнення з проблемою захисту компанії від звільнення ключових співробітників (компетентів) за власним бажанням та проблемою відчуження знань (за Дракером) [6]. З перерахованими проблемами високотехнологічні інформаційні компанії стикаються незалежно від використання або невикористання ключових компетенцій, оскільки робота з інтелектуальними працівниками є основою бізнесу і має наслідком зіткнення із проблемами управління такими працівниками. Слід розглянути їх докладніше. Проблема утримання професіоналів, талановитих людей постає окремо в постіндустріальній економіці, оскільки основою бізнесу є інтелектуальний капітал, а основним власником засобів виробництва – інтелекту, знань, навичок, умінь – є сам робітник. Через неможливість для власника капіталу володіти робочою силою, як іншими факторами виробництва, постає проблема формування дійсно партнерських відносин власників інвестиційного та інтелектуального капіталу, побудування схеми співробітництва тільки на стратегії виграшу обох сторін. Проблема відчуження знань, тобто формалізація неявних знань персоналу, об'єктивно існує в рамках високотехнологічного інформаційного бізнесу, оскільки власник інтелектуального капіталу не має об'єктивної потреби фіксації знань, а власник інвестиційного капіталу задля захисту бізнесу має потребу у фіксації, збереженні та подальшій передачі таких знань серед персоналу. Можливими шляхами вирішення такої проблеми є відповідна мотивація персоналу та цілеспрямована, своєчасна робота керівництва [6]. Таким чином, використання ключової компетенції як основи стратегічного управління лише підкреслює найважливіші проблеми управління персоналом та знаннями високотехнологічних інформаційних компаній, а не створює їх.

У результаті проведеного дослідження було доведено, що використання ключової компетенції як основи стратегічного управління високотехнологічної інформаційної компанії дозволяє використовувати всі ресурси компанії в напрямку підвищення конкурентоспроможності компанії, є основою гнучості при виборі ринку; забезпечує унікальність та неповторюваність стратегії компанії в результаті урахування унікальності наявного в компанії інтелектуального капіталу, зменшує витрати компанії на захист власних конкурентних позицій та на пошук талановитих, амбіційних професіоналів обраного напрямку. Недоліками використання ключової компетенції як основи формування стратегії виступають проблеми управління інтелектуальними працівниками в рамках високотехнологічних інформаційних компаній, захисту бізнесу. Використання ключових компетенцій передбачає врахування не тільки життєвих циклів та циклів відтворення ключових компетенцій, але й того факту, що процес відтворення не є таким, що самопідтримується та відбувається поза зусиллями менеджерів високотехнологічних інформаційних компаній.

Література: 1. Лапин А. Н. Стратегическое управление современной организацией. Ключевая компетенция компании // Управление персоналом. — 2004. — №22 (108). — С. 69 – 72. 2. Лапин А. Н. Стратегическое управление современной организацией. Современные организации и тенденции их развития // Управление персоналом — 2005. — №8 (115). — С. 65 – 72. 3. Попов М. Л. Особенности управления высокотехнологичными информационными компаниями // Менеджмент в России и за рубежом. — 2001. — №4. — www.cfin.ru. 4. Ефремов В. С. Ключевая компетенция организации как объект стратегического анализа // Менеджмент в России и за рубежом / В. С. Ефремов, И. А. Ханьков. — 2002. — №2. — www.cfin.ru. 5. Информационные технологии в бизнесе / Под ред. М. Желены. — СПб.: Питер, 2002. — 1120 с. 6. Оськин В. Управление работниками знаний // Управление персоналом. — 2004. — №6. — С. 51 – 54.

Гришнова О. А.

УДК 658.015

Шутий І. Е.

УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНІСТЮ ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

The article is devoted to the investigation the specific of personnel management that produce the intellectual commodities and to the search of ways of increasing the efficiency of the enterprise intellectual capital at the individual, department and organization levels.

Серед загально визнаних форм суспільного багатства особливе місце посідає інтелектуальний капітал, що є визначальним чинником духовного виробництва, науково-технічного прогресу, підприємництва та інших видів творчої діяльності. Інтелектуалізація як загальносвітова тенденція проявляється у бурхливому розвитку видів діяльності та підприємств, що виробляють інтелектуальну продукцію. Немає потреби доводити положення про надзвичайну важливість і складність інтелектуальної творчої праці. Знання, структуровані за різними напрямками науково-технічного прогресу, набувають нині цілком самодостатнього значення, стають комерційною цінністю, предметом розвитку багатьох прикладних галузей виробництва. Масштаби та перспективи процесу інтелектуалізації неосяжні і це веде до якісно нового стану економічної, соціальної і організаційної основи цивілізації.

© Гришнова О. А., Шутий І. Е., 2006

У зв'язку з цим набувають все більшої актуальності проблеми досконалої організації інтелектуальної праці з урахуванням її специфіки, підвищення ефективності використання інтелектуального капіталу.

Однією з особливостей інтелектуальної продукції є ціноутворення на неї. Ціна інтелектуального продукту залежить як від витрат виробника, так і від величини чистої поточної вартості, яку отримує його користувач.

Специфічним є і характер організації роботи персоналу на підприємствах – виробниках інтелектуальної продукції. Навіть коли відповідна фірма має досить великий штат та складну структуру, основним типом виробничого колективу виступають малі групи (студії, осередки і т. п.), що організаційно поєднуються у межах більш широких утворень, а на невеликих підприємствах весь персонал найчастіше і обмежується однією чи декількома такими малими групами. Природа та особливості малих груп вимагають від менеджера персоналу, що працює з ними, низки певних якостей, знань та вмій.

Специфіка діяльності менеджера персоналу у компаніях, що займаються розробкою інтелектуальної продукції, полягає у нестандартності підходів до планування роботи колективу, врахуванні індивідуальності та мінливості у часі завдань окремих виробничих груп і окремих працівників та (що може викликати найбільше ускладнень) оцінці ефективності виконання поставлених завдань, а також у прийнятті рішень про заходи, що мають усунути наявні недоліки та підвищити ефективність виробничої діяльності.

Враховуючи специфіку діяльності організацій, що розробляють інтелектуальну продукцію, методи управління та показники оцінки ефективності діяльності персоналу в них матимуть свої особливості. Успіх діяльності таких організацій залежить від їхнього інтелектуального потенціалу та якості управління ним. Для якісного управління та контролю керівництву необхідно мати чітке уявлення про те, наскільки ефективно працює персонал, тобто постає питання про показники, за якими можна оцінити ефективність діяльності організації в цілому, її підрозділів та окремих працівників.

Тут виникають певні труднощі. На відміну від багатьох інших виробничих сфер, у розробці інтелектуальної продукції майже неможливо використовувати натуральні показники. Тому на перший план виступають якісні показники.

Загалом, їх можна розділити на три види: 1) прибутковість; 2) вчасність; 3) якість. Прибутковість характеризує кінцевий, завершений продукт і залежить від того, наскільки він задовольняє кінцевого споживача. Під вчасністю розуміється виконання поставлених завдань у встановлені строки. Якість визначається кількістю недоробок, помилок у продукті. Чим їх менше, тим вища якість. Також якість залежить від реалізованих в продукті вдосконалень та корисних для користувача нововведень, а також інших рис, що позитивно відрізняють даний продукт від конкурентів. Оцінювання за цими напрямками проводиться через порівняння реальних даних із плановими. І тут також є специфіка: організації, що розробляють інтелектуальну продукцію, не можуть застосовувати як планові значення які-небудь усталені базові величини. По-перше, важко визначитись з плановими термінами виконання завдань, тому що немає нормативів на нестандартну, унікальну роботу. По-друге, існують труднощі з оцінкою якості роботи, оскільки постає проблема з визначенням показників, за якими можна оцінювати результати інтелектуальної діяльності.

Але, оскільки планування і аналіз результатів виробничої діяльності все ж таки необхідні, застосовуються наступні прийоми. При визначенні з термінів виконання завдань, треба проводити консультації з працівниками щодо їх думки про можливі терміни виконання ними даних завдань. Особливо це корисно у випадках, коли працівник отримує грошову винагороду за обсяг виконаних робіт. На практиці працівники трохи завищують необхідний термін з метою перестраховання від невиконання завдання вчасно. Тому менеджер персоналу має враховувати це і в деяких випадках проводити обговорення приблизних термінів з метою їх зменшення. Можливі і ситуації, коли деякі працівники не вміють правильно оцінити необхідний на виконання роботи час і систематично не вкладаються у строки. Отож, необхідно знати особливості окремих працівників і відповідно коригувати виробничі плани. Відповідно, планові терміни здійснення робіт можна визначити експертним шляхом.

Прибуток, що його планує отримати організація від створюваного продукту, можна оцінити за аналогією із схожими проектами, а також шляхом консультацій з фахівцями, в тому числі маркетологами.

Щодо *якості*, то за її показники можна прийняти кількість виявлених у процесі тестування та використання користувачами недоробок, помилок та інших недоліків. Їхня кількість та шкідливість не повинна бути більшою за певну величину, що визначається на підставі власного та чужого досвіду або експертним шляхом.

Загалом, дані показники досить повно характеризують результати діяльності персоналу в таких організаціях.

Виходячи з описаних раніше особливостей роботи менеджера персоналу в компаніях, що розробляють інтелектуальну продукцію, а також труднощів з оцінюванням ефективності роботи персоналу в них, аналіз ефективності роботи персоналу в таких компаніях буде мати свої характерні особливості.

Як критерії для визначення діяльності персоналу як ефективної або неефективної в даних компаніях може використовуватись досить обмежена кількість показників, що відповідають трьом напрямкам: прибуток, вчасність виконання завдань та якість (кількість недоліків у продукті).

Враховуючи інтелектуальний характер створюваної продукції, очевидно, що ефективність діяльності таких організацій залежить, в першу чергу, від персоналу, а саме від: організації праці, якості робочої сили, мотивації та психологічного клімату в колективі. Звісно і причини низької ефек-



тивності роботи треба шукати передусім в перерахованих сферах. Аналіз проводимо за принципом: негативне явище – визначення його причин – заходи щодо покращення ситуації. Процес оцінювання та аналізу ведеться на таких рівнях: 1) організація загалом; 2) структурні підрозділи; 3) окремі працівники.

На рівні організації порівнюються реальний прибуток від розробки нового інтелектуального продукту із запланованим. Якщо реальний прибуток нижче запланованого, проводиться загальний аналіз причин. Якщо причинами низької прибутковості створеного продукту є не недоліки рекламної кампанії, а певні вади самого продукту, потрібно їх чітко визначити.

Також збирається інформація про виявлені у продукті помилки, недоробки та їх сукупну кількість, оскільки вони створюють у користувача негативне враження про продукт, вимагають від компанії додаткових витрат на їх виправлення та ін. Звичайно, інтелектуальний продукт не може бути цілком ідеальним, але коли кількість недоліків більша певної величини, необхідне ґрунтовне дослідження причин неякісної роботи з метою виправлення ситуації та недопущення її рецидивів у майбутньому.

Наступним етапом буде проведення аналізу вже за підрозділами, які були відповідальними за сторони проекту, в яких було помічено недоліки.

Визначивши підрозділ, результати роботи якого є незадовільними, треба виявити причини, що призвели до такої ситуації. Слід зазначити, що подібний аналіз діяльності того чи іншого структурного підрозділу не обов'язково є реакцією тільки на недоліки кінцевого продукту, такі дослідження можуть проводитись періодично з метою профілактики або ж бути спричиненими негативними відхиленнями у поточній діяльності підрозділів (невчасність з виконанням поставлених завдань, конфлікти і т. п.). Аналіз необхідно проводити за наступними напрямками: 1) недоліки керівництва та організації роботи підрозділу; 2) несприятливий соціально-психологічний клімат, конфлікти, неузгодженість у колективі; 3) недостатня кваліфікованість працівників, нерівномірність розподілу роботи між підрозділами; 4) низький рівень трудової дисципліни, невчасність та недбалість у виконанні поставлених завдань, низька продуктивність праці. Розглянемо методику аналізу за кожним напрямком.

Для визначення недоліків у керівництві підрозділом, потрібно протестувати керівників підрозділу з метою визначення їхнього стилю керівництва. Одразу треба зазначити, що за цими тестами визначаються швидше не реальний стиль керівництва, що здійснюється особою, а "ідеальний" на його думку стиль, якому прагне слідувати. Найбільш уживаними та зручними є тестування у вигляді переліку питань, наприклад, за методикою оцінки стилю керівництва [1] та визначення індивідуального ділового стилю (ІДС) [2]. Якщо було отримано результати, що відображають небажану для компанії ситуацію, можливі декілька варіантів дій. По-перше, з даними керівниками можна провести ряд тренінгів, відправити їх на семінари та ін. По-друге, якщо перший варіант є неприйнятним з певних причин (фінансових, організаційних і ін.), або ж серед працівників існують кандидатури, які більше підходять на цю посаду, проводиться переведення на іншу посаду або звільнення даної особи. По-третє, навіть коли доцільним здається підвищення кваліфікації, розумно буде провести дослідження схильностей особистості (що їй більш властиве: керівництво чи підлеглість), наприклад, за методикою визначення ціннісних орієнтацій особистості (ЦОО) [3]. Якщо було отримано, що особа належить до "виконавців", то зрозуміло, що за своїми природними схильностями вона не є придатною на роль управлінця. Тому недоцільно підвищувати кваліфікацію такого керівника, на дану посаду необхідно призначити іншого працівника.

Важливим моментом у роботі менеджера персоналу в таких компаніях є *забезпечення задовільних умов праці*. В особливому виді колективів, якими є персонал компаній, що створюють інтелектуальну продукцію, сприятливими умовами праці є не тільки технічна забезпеченість робочого місця, освітленість приміщень, наявність перерв і т. п., але й здоровий психологічний клімат в колективі. Тому бажано підбирати склад окремих підрозділів так, щоб запобігти міжособистісним конфліктам. Для цього потрібно оцінювати сумісність працівників за характером, вчасно реагувати на конфлікти в колективі певними практичними заходами (переведення працівників, співбесіди і т. п.), не допускати, щоб в одному підрозділі було декілька працівників, що є за своїм характером лідерами, тому що це може привести до конкуренції та ворожнечі між ними, розділення працівників на декілька відособлених груп.

Конфлікти у відкритій формі легше владнати хоча б тому, що менеджер персоналу про них знає. Але найчастіше відкриті конфлікти є результатом довготривалого прихованого протистояння в колективі. Щоб запобігти цьому, або ж визначитись з причинами суперечностей, необхідно проводити дослідження як особистих якостей окремих працівників (що є вже 3 рівнем процесу оцінювання, який буде описано нижче), так і колективу в цілому.

Для оцінювання колективу в цілому пропонуються наступні методики: 1) позитивні та негативні вибори членів колективу (кожному пропонується обрати того, хто ним найбільше поважається – "найкращого" з усього колективу, а також того, хто ним найменше поважається – "найгіршого"). Таким чином визначаються лідери та "ізгої" в колективі); 2) методики оцінки згуртованості малих груп [4]; 3) методика оцінки ціннісно-орієнтаційної єдності [4]. За перерахованими методиками можна оцінити згуртованість колективу, отримати картину соціально-психологічного клімату в колективі, визначитись з лідерами в колективі та "ізгоями". Якщо соціально-психологічний клімат в колективі є незадовільним, підрозділ дезінтегрований, треба звернутись до результатів опитування за позитивними та негативними виборами.

Якщо неформальні та формальні лідери не співпадають, то це може приводити до неузгодженості в колективі, низького авторитету формального керівника, конфліктних ситуацій між неформальним та формальним лідерами та їх прихильниками. Реакцією в цій ситуації є або заміщення

нинішнього керівника неформальним лідером колективу (якщо було визначено, що він задовольняє вимогам щодо цієї посади) у разі неспроможності та некомпетентності нинішнього керівника, або переведення неформального лідера в інший підрозділ чи навіть звільнення. В ситуаціях, коли підрозділ розділюється на дві чи більше груп, що гуртуються кожна навколо свого лідера (наприклад, формального та неформального лідерів), найбільш розумним буде створення нового підрозділу (підрозділів) з працівників, що вже неформально виділилися в окрему групу.

Загалом, треба зазначити, що подібне дослідження малої групи, що її утворюють працівники певного підрозділу, має бути не тільки реакцією на негативну ситуацію, але й проводитись періодично з метою спостереження за станом взаємовідносин в колективі.

Причинами затримок у роботі над проектом, невиконання завдань в планові терміни, наявність значної кількості помилок та недоробок в інтелектуальному продукті та інше можуть бути як *нерациональний розподіл роботи* та працівників між підрозділами, так і *недостатній рівень кваліфікованості працівників* у "проблемному" підрозділі.

Якщо було визначено (зазвичай експертним шляхом), що причиною перелічених проблем є переваженість даного підрозділу (або окремого працівника в ньому), необхідно розширити підрозділ за допомогою переведення працівників із суміжних підрозділів або ж прийому нових. Якщо було встановлено, що причини неефективної роботи підрозділу полягають у недостатній кваліфікованості окремих його працівників, найбільш доцільним шляхом подолання цього буде підвищення їх кваліфікації. Адже, по-перше, в таких організаціях працюють висококваліфіковані працівники, яких замінити непросто; по-друге, працівник, що вже працює в даній компанії, набагато цінніший за ново-прибулого, що, можливо, і має вищу кваліфікацію, але ще невідомо, як він вміє застосовувати свої знання, чи знайде він своє місце в колективі, наскільки на нього можна покластись і т. п. І, по-третє, у сфері інтелектуальної продукції особливо динамічно відбуваються значні зміни та нововведення, тому додаткове навчання персоналу, що проводиться час від часу, є природною необхідністю, а не якимись екстраординарними заходами.

Тому для заповнення прогалів в знаннях працівників, для ознайомлення з новими технологіями, методиками, напрацюваннями застосовуються різноманітні форми навчання: тренінги; семінари; курси; здобуття додаткової освіти та ін. Звичайно, найбільш бажаним для підприємства є варіант, коли таке навчання не є дуже тривалим у часі, не вимагає значних витрат коштів (хоча тут все залежить від очікуваної вигоди від тих чи інших навчальних заходів) та працівник може навчатись, не втрачаючи багато робочого часу.

Низка індикативних показників (співвідношення темпів зростання продуктивності праці до заробітної плати, втрати робочого часу на одного працівника, рівень трудової дисципліни, коефіцієнт трудового внеску) можуть вказувати на *недостатню організованість підрозділу*, низький рівень спрямованості на вчасність та якісність виконання роботи. Якщо було визначено, що причинами цього не є недоліки стилю керівництва, нездоровий соціально-психологічний клімат в колективі або недостатня кваліфікованість персоналу, джерела проблемної ситуації треба шукати в окремих працівниках.

З цього приводу корисним є коефіцієнт трудового внеску. Він надає інформацію по кожному працівнику, відповідно можна визначити, хто з них є "проблемним". Далі необхідно визначити чи може ситуація з такими працівниками бути виправлена суто адміністративними методами (система штрафів та заохочень і інше), чи, можливо, витоки даної ситуації треба шукати в недостатній мотивації працівника та інших проблемах особистого характеру. В останньому випадку переходимо до 3 рівня аналізу.

Визначившись з "*проблемними*" працівниками, тобто такими, які або спричиняють напруженість та конфлікти в колективі, або недостатньо спрямовані на виконання поставлених завдань, необхідно знайти витоки даної проблемної ситуації. Причиною конфліктності окремих працівників можуть бути як особливості їхнього характеру, так і незадоволене прагнення до лідерства. Знаходячись у підлеглому становищі, працівник намагається набути функцій та повноважень керівника. Через його схильності до лідерства він, навіть не прикладаючи до того особливих зусиль, може зібрати навколо себе коло прихильників, що може спричинити розкол в колективі, підірвати авторитету формального лідера та конфліктні ситуації. Крім того, в деяких випадках конфлікти та непорозуміння можуть виникати через несумісність характерів працівників підрозділу.

Щодо недостатньої спрямованості на вчасне та якісне виконання роботи, то тут найчастіше проблема полягає в недостатній мотивованості працівників.

Окремо слід зупинитись на питаннях, пов'язаних з творчим характером праці. Якщо до працівників, основними стимулами для яких є дохід або професійне зростання, можна застосовувати ряд стандартних методів (чіткі перспективи професійного та матеріального зростання), то зі співробітниками, для яких головним є творча самореалізація, треба працювати особливими методами, що вимагають від менеджера персоналу певних знань психології.

Творчим особистостям конче необхідна можливість реалізувати, проявити себе, робити щось, на їх думку, якісне та важливе, те, що *хоча, швидше за все, і не забезпечить їм високого доходу чи широкого визнання, але* принесе задоволення від самого процесу праці і відчуття гордості за свою роботу та її результати. Відповідно, для таких працівників достатньо важливим є сам процес роботи, тобто чим саме вони будуть займатись.

Якщо такого працівника, якого ми умовно назвемо "творчим", поставити на виконання нецікавої для нього роботи, результати будуть досить посередніми, працювати він буде мляво. Однак, коли "творчий" працівник отримує умови для самореалізації, результативність його роботи стає набагато вищою. Крім того, зростає його активність у обговореннях, пов'язаних з роботою, питань, зацікавленість успішністю продукту, що розробляється, мотивація до праці, він буде згоден приділя-



ти роботі більше часу і сил навіть при незмінній зарплатні. Відповідно, менеджер повинен знати потреби кожного працівника, для того щоб організувати роботу якнайкраще, та, відповідно, підвищити ефективність праці персоналу.

Загалом, визначити тип характеру, організаційні здібності і т. п. працівників можна в ході співбесіди з ними, але більш достовірні результати приносить опитування та тестування за низкою методик: методика ЦОО (ціннісних орієнтацій особистості) [3]; методика "ХАЛ" (акцентуації характеру) [5]; методика КОС-1 (комунікативні та організаційні схильності) [6]. За допомогою методик ЦОО та КОС-1 можна визначити, до якої ролі – керівника чи підлеглого – особа більш придатна, а також властивий їй стиль поведінки в колективі, комунікативні та організаційні схильності та ін. Інформація про акцентуації характеру дозволяє отримати уявлення про особливості характеру працівника, здатність чи нездатність до ефективного спілкування, конфліктність даної особи, найбільш відповідні її типу характеру види роботи та посади, прагнення працівника (бути в центрі уваги, самовиразитись, ухилитись від високої відповідальності та ін.).

Мотиваційні фактори працівників визначаються за різноманітними методиками, що включають тестування, відповіді на питання, аналіз пріоритетів та інше. Слід сказати, що, як і на попередньому рівні, подібне дослідження не обов'язково має проводитись тільки у випадках виявлення негативних явищ, але й при прийомі на роботу, щоб отримати уявлення про нового працівника, та періодично з метою спостереження за персоналом, оскільки, наприклад, мотиваційні фактори з часом можуть змінюватись.

Після проведення дослідження, відповідно до отриманої інформації про працівника, необхідно прийняти рішення щодо нього таким чином, щоб: ліквідувати конфліктну ситуацію, якщо вона мала місце, та запобігти їм у майбутньому; підвищити ефективність праці даної особи шляхом призначення її на посаду чи тип роботи, що є більш для неї властивим; підняти рівень мотивації людини до праці.

Такими рішеннями можуть бути кадрові зміни (призначення на інші посади з метою задоволення прагнень до лідерства, ізоляції один від одного несумісних за характером працівників та інше), надання можливостей для самореалізації працівників (через переведення на роботи іншого характеру, залучення до обговорення концепції продукту або прийняття рішень з певних питань, ін.), матеріальне стимулювання (залежність винагороди від ефективності праці, надбавки за нові ідеї та іншу діяльність на користь компанії), психологічна допомога або ж звільнення працівника. Зазначимо, що останнє є виявленням безпорадності менеджера персоналу, особливо, якщо звільнена особа була кваліфікованим спеціалістом або якимось іншим чином могла принести значну користь організації.

Запропонована методика є новою для України. В умовах недостатньої висвітленості в наукових дослідженнях особливостей діяльності менеджерів персоналу в організаціях, що створюють інтелектуальну продукцію, її корисність та актуальність є високою, особливо, враховуючи той факт, що останнім часом в нашій країні зросла кількість компаній, які займаються розробкою та обслуговуванням інтелектуальної продукції.

Описана методика ґрунтується значною мірою на практичному досвіді, що був отриманий під час співпраці зі студією, яка створювала інтелектуальний продукт (комп'ютерні ігри), тому можна стверджувати, що дана методика має не лише теоретичний, але й практичний характер, і стане у нагоді менеджерам персоналу в організаціях відповідної спеціалізації.

Література: 1. Эффективное управление. Учебное пособие. — К.: СПб., 1995. — 104 с. 2. Индивидуальный деловой стиль // <http://www.ht.ru/tests/bank> 3. Тестирование как метод психологии // <http://www.consaltuslug.com/modules> 4. Диагностика социально-психологических характеристик малых групп с внешним статусом. — СПб.: Изд. "Лань", 1999. — 640 с. 5. Акцентуация характера // <http://referatw.ru/cgi-bin/main> 6. Методика "Коммуникативные Организационные Способности" // <http://psycholines.narod.ru/KOS>

Іванов Ю. Б.

УДК 658.015

ПОДАТКОВІ ВАЖЕЛІ РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ ПІДПРИЄМСТВ

The problems of taxation influence on the social infrastructure of enterprises development are considered. Separate mechanisms of social development of enterprises tax regulation are researched and the directions of tax regulation improvement are grounded.

Однією з найбільш складних та суперечливих соціальних проблем, що стоять перед підприємствами, і особливо великими, є проблема існування та розвитку власної соціальної інфраструктури.

З одного боку, фінансування витрат, пов'язаних із соціальною інфраструктурою, традиційно належить до функцій держави. Утримання розвиненої мережі об'єктів соціального призначення, яка дісталася сучасним підприємствам у спадщину від радянських часів, не відповідає в більшості випадків профілю основної їх діяльності та відволікає кошти власників на цілі, не пов'язані зі здій-

© Іванов Ю. Б., 2006

сненням виробничо-господарської діяльності, та вимагає істотних витрат як капітального, так і поточного характеру. Враховуючи незадовільний фінансовий стан більшості промислових підприємств, основним напрямком державної політики в цій сфері є поступове передавання таких об'єктів до комунальної або загальнодержавної власності, однак на практиці цей процес суттєво уповільнюється внаслідок недостатності коштів місцевих бюджетів та позиції територіальних громад.

З іншого боку, наявність у великих промислових підприємств власної соціальної інфраструктури може розглядатися як джерело додаткових благ соціального характеру для працівників таких суб'єктів господарювання, що створює додаткову мотивацію для найманих робітників і становить одну з конкурентних переваг, з точки зору забезпечення стабільності трудового колективу. В цих умовах зацікавленість підприємств та їх власників щодо збереження у складі суб'єктів господарювання таких об'єктів може перевищити їх бажання зменшити непродуктивні витрати на утримання соціальної інфраструктури.

Державна політика щодо об'єктів соціальної інфраструктури реалізується переважно за допомогою непрямих методів впливу, серед яких особливе місце займають механізми податкового регулювання, які "вбудовані" в конструкцію двох системоутворюючих загальнодержавних податків: ПДВ та податку на прибуток підприємств. Разом з тим, механізми податкового регулювання розвитку соціальної інфраструктури підприємств мають суттєві недоліки та не завжди відповідають цілям учасників податкових відносин [1 – 3].

Перша група механізмів податкового регулювання спрямована на **стимулювання процесу передавання об'єктів соціальної інфраструктури, які знаходяться на балансі підприємств, до комунальної або загальнодержавної власності.**

1. Виведення з-під оподаткування ПДВ операцій з безоплатної передачі об'єктів соціальної інфраструктури відповідно до пп. 3.2.9 Закону [4] не включаються в об'єкт оподаткування операції з безоплатної передачі у державну власність чи комунальну власність територіальних громад сіл, селищ, міст або у їх спільну власність об'єктів усіх форм власності, які перебувають на балансі одного платника податку і передаються на баланс іншого платника податку. Обов'язковою умовою для застосування пільгового порядку передавання таких об'єктів є наявність відповідного рішення Кабінету Міністрів України, центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, прийнятих у межах їх повноважень. Сфера дії цього механізму, по-перше, обмежена формою власності партнерів, а по-друге — видом об'єкта соціальної інфраструктури (рис. 1).

У результаті застосування цієї норми підприємство, яке передає об'єкти соціальної інфраструктури, не нараховує податкові зобов'язання (виходячи зі звичайної ціни такого об'єкта), що дозволяє відповідно зменшити його податкові платежі. Вилучення таких операцій з оподаткування ПДВ є цілком природним також виходячи з того, що одержувачами об'єктів соціального призначення є державні або комунальні підприємства, які фінансуються з державного чи місцевого бюджетів.

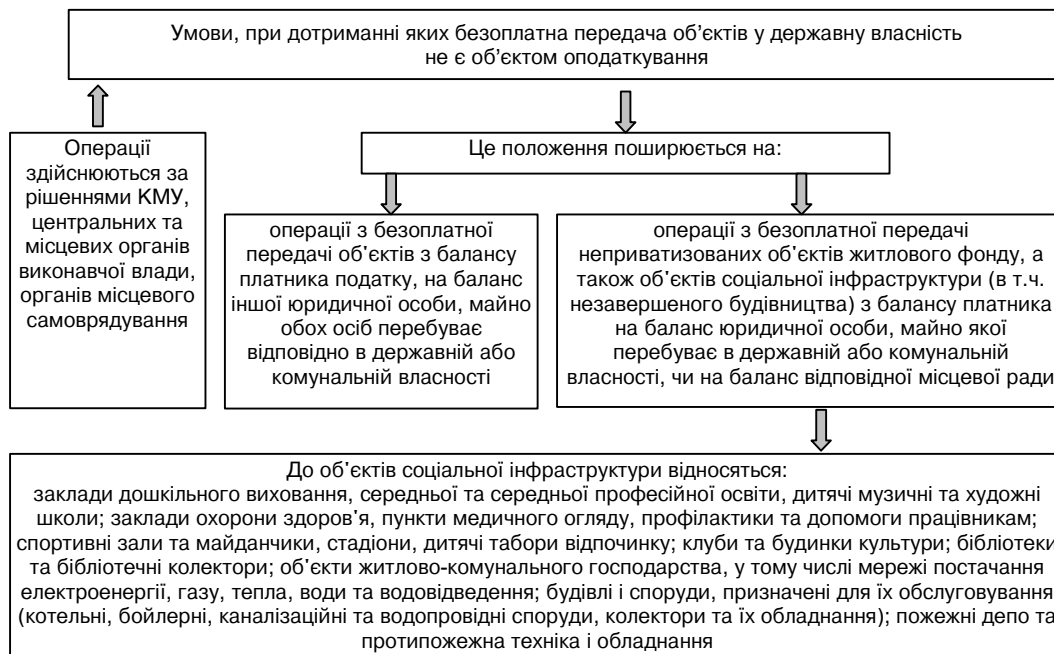


Рис. 1. Умови, при дотриманні яких безоплатна передача об'єктів у державну власність не є об'єктом оподаткування

2. Звільнення від оподаткування податком на прибуток вартості отриманих об'єктів соціальної інфраструктури, що передаються з балансу підприємств без оплати. Вартість таких безоплатно отриманих платником податку основних фондів відповідно до пп. 4.2.15 Закону [5] не підлягає включенню до валового доходу отримувачів, якщо вони передаються з метою їх подальшої експлуатації.



Чинним законодавством передбачено три випадки для застосування цієї норми (рис 2). Слід зазначити, що переліки об'єктів соціальної інфраструктури для цілей ПДВ та податку на прибуток підприємств дещо відрізняються.



Рис. 2. Випадки, коли безоплатно отримані об'єкти соціального призначення не включаються у валовий дохід одержувача

По-перше, для цілей оподаткування прибутку додатковою умовою для не включення вартості об'єкта у валовий дохід є відсутність надання платних послуг та іншої комерційної діяльності. Ця вимога поширюється на: дитячі музичні та художні школи, школи мистецтв; пункти медичного обстеження; спортивні зали і площадки, що використовуються для фізичного та психологічного оздоровлення працівників; клуби та будинки культури; дитячі табори відпочинку (для яких додатково введена умова щодо заборони надання їх в оренду).

По-друге, в переліку об'єктів, безоплатне передання яких не оподатковується ПДВ, не згадуються: школи мистецтв (хоча ці заклади за своєю діяльністю близькі до дитячих художніх шкіл, в Законі [5] вони зазначені окремо); заклади підвищення кваліфікації працівників такого платника податку; приміщення, що використовуються платником податку для організації харчування працівників такого платника податку, а також об'єкти багатоквартирного житлового фонду, включаючи гуртожитки, одноквартирний житловий фонд в сільській місцевості. Таким чином, при безоплатній передачі цих об'єктів з балансу підприємств, що їх утримували (за відсутності відповідного рішення КМУ, центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування), ПДВ сплачується на загальних підставах, незважаючи на пільговий характер оподаткування прибутку їх отримувачів.

По-третє, передання деяких об'єктів соціальної інфраструктури здійснюється в пільговому порядку щодо ПДВ та не має пільг для отримувачів – підприємств комунальної власності, з точки зору оподаткування прибутку. До таких об'єктів належать: стадіони; бібліотеки та бібліотечні колектори; пожежні депо та протипожежна техніка і обладнання.

По-четверте, обидва переліки не містять таких об'єктів соціальної інфраструктури, як: будинки відпочинку, туристичні бази та інших подібних закладів. Тому при безоплатному передаванні цих та інших не згадуваних в переліках об'єктів для того підприємства, яке їх передає, виникають податкові зобов'язання з ПДВ, а отримувач має включити їх у валовий дохід за звичайними цінами.

Що стосується об'єктів житлово-комунального господарства, які є в обох переліках, слід відзначити більшу їх деталізацію для цілей ПДВ, де окремо згадані мережі постачання електроенергії, газу, тепла, води та водовідведення; будівлі і споруди, призначені для їх обслуговування (котельні, бойлерні, каналізаційні та водопровідні споруди, колектори та їх обладнання). Разом з тим, цей перелік не є вичерпним, тому за такими об'єктами застосовується пільговий режим як з ПДВ, так і з податку на прибуток.

3. Додатковою умовою для звільнення від обкладення податком на прибуток підприємств вартості безоплатно отриманих об'єктів багатоквартирного житлового фонду, включаючи гуртожитки, одноквартирного житлового фонду в сільській місцевості та об'єктів житлово-комунального гос-

подарства, які перебувають на балансі юридичних осіб, є наявність документально оформленого рішення платника податку про їх передачу на баланс місцевих рад. Причому це рішення має бути прийняте не в односторонньому порядку, тобто необхідною умовою є його узгодження з відповідним органом місцевого самоврядування. Цей механізм призначений для прискорення процесу передавання об'єктів соціальної інфраструктури з балансів підприємств.

Друга група механізмів податкового регулювання спрямована на **стримування суб'єктів господарської діяльності від розширення власної мережі об'єктів соціального призначення**. До її складу входять три регулюючі механізми.

1. Витрати на придбання або самостійне спорудження об'єктів соціальної інфраструктури, які класифікуються як невиробничі основні фонди, на відміну від витрат капітального характеру, пов'язаних з виробничо-господарською діяльністю, не підлягають амортизації в податковому обліку, що не дає змогу платникові зменшувати податкові зобов'язання з податку на прибуток. Аналогічний підхід використовується в податковому обліку витрат на ремонти основних невиробничих фондів соціального призначення. Тобто, кошти, вкладені у виробничі основні фонди, використовуються з більшою ефективністю, ніж у варіанті вкладення їх в розвиток соціальної сфери.

2. У випадку придбання або самостійного виготовлення капітальних об'єктів соціальної інфраструктури, платник не має права на формування податкового кредиту з ПДВ за понесеними витратами, оскільки право на податковий кредит пов'язане із використанням капітальних активів виключно для здійснення господарської діяльності. Тому сплачена сума ПДВ стає своєрідною 20-відсотковою нічим не компенсованою надбавкою до ціни придбання об'єкта соціального призначення.

3. Переведення основних фондів до категорії невиробничих прирівнюється з метою оподаткування ПДВ до продажу таких об'єктів. Відповідно до п. 4.9 Закону [4] у разі переведення основних фондів до складу невиробничих фондів така операція розглядається як постачання таких основних виробничих фондів за звичайними цінами, що діють на момент такого постачання, а для основних фондів групи 1 – за звичайними цінами, але не менше їх балансової вартості. Тобто суб'єкт підприємницької діяльності, який прийняв рішення про переведення основних фондів до категорії невиробничих, має нарахувати та сплатити 20% від звичайної ціни таких об'єктів, причому у випадку переведення до невиробничих об'єктів основних фондів груп 2, 3 та 4 – незалежно від їх балансової вартості. Слід зазначити, що прямиий механізм індексації вартості таких фондів у зв'язку з інфляцією – відсутній, хоча при коректному визначенні звичайної ціни цей фактор, хоч і не прямо, але все ж таки враховується.

Остання, третя група, вбудованих в конструкцію податку на прибуток підприємств регулюючих засобів призначена для **полегшення фінансових наслідків експлуатації основних фондів соціального призначення**, які перебувають на балансі суб'єктів господарювання, та пов'язана із податковим обліком валових витрат. Основні фонди соціальної інфраструктури, щодо яких застосовується пільга у вигляді не включення їх вартості у валовий дохід одержувача при безоплатній передачі таких об'єктів (пп. 5.4.9 Закону [5]). Перелік цих об'єктів соціальної інфраструктури наведений на рис. 2. Щодо таких об'єктів платник має змогу включити у валові витрати (а це, у свою чергу, дозволяє зменшити базу оподаткування за податком на прибуток підприємств) витрати на їх утримання, експлуатацію та забезпечення основної діяльності, за умови, що вони знаходились на балансі платника та утримувались ним на момент введення в дію Закону [5], тобто станом на 1 липня 1997 року. Це означає, що держава бере на себе 25% витрат на утримання, експлуатацію та забезпечення основної діяльності за тими об'єктами, які належали платникові на момент встановлення чинних правил оподаткування.

Таким чином, податкове регулювання соціальної інфраструктури підприємств має суттєві внутрішні суперечності та спрямоване на поступове її згортання та передачу відповідних об'єктів та функцій відповідним спеціалізованим підприємствам та установам, незалежно від інтересів платників та територіальних громад. Найбільш перспективними напрямками вдосконалення податкового регулювання соціальної інфраструктури є:

уніфікація класифікації об'єктів соціальної інфраструктури з метою оподаткування податком на прибуток та ПДВ, що дозволить забезпечити рівні права обох партнерів в операціях безоплатної їх передачі з балансу суб'єктів господарювання;

диференційований підхід до податкового обліку витрат, пов'язаних з утриманням, експлуатацією та забезпеченням основної діяльності об'єктів соціальної інфраструктури, залежно від рішення платника щодо доцільності подальшої експлуатації таких об'єктів та розвитку власної соціальної інфраструктури з урахуванням ролі платника в реалізації соціальної політики територіальної громади.

Література: 1. Крисоватий А. І. Податковий менеджмент: Навчальний посібник / А. І. Крисоватий, А. Я. Кізіма. — Тернопіль: Карт-бланш, 2004. — 304 с. 2. Иванов Ю. Б. Современные проблемы налоговой политики: Учебное пособие / Ю. Б. Иванов, А. Н. Тищенко. — Харьков: ИД "ИНЖЭК", 2006. — 328 с. 3. Соколовська А. М. Податкова система держави: теорія і практика становлення. — К.: Знання-Пресс, 2004. — 454 с. 4. Закон України "Про податок на додану вартість" від 3 квітня 1997 р. №168/97 (зі змінами і доповненнями) // В кн. "Основи податкового законодавства". Збірник основних законодавчих актів. — Харків: ВД "ИНЖЕК", 2005. — С. 174 — 218. 5. Закон України "Про оподаткування прибутку підприємств" (в редакції Закону України від 22 травня 1997 року №283/97-ВР зі змінами і доповненнями) // В кн. "Основи податкового законодавства". Збірник основних законодавчих актів. — Харків: ВД "ИНЖЕК", 2005. — С. 94 — 174.

ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ТРАНСФОРМАЦІЙНІЙ ЕКОНОМІЦІ СЕЛА

In the article is defined that the motive forces of human's conduct are the necessities which have a social character. These are the necessity of habitation, of consumption of blessings, domestic surroundings and relations, labour conditions and the rest. In research the role of separate factors that influence upon the man's health and the formation of his capital is found out.

Інтеграція України у світовий економічний простір потребує на даний час більшого, ніж просто констатація того факту, що реформи в аграрному секторі розпочалися. Необхідне глибоке і всебічне вивчення причин, що зумовили тривалі кризові явища в сільському господарстві. Майбутнє людини, нації та держави потребує пошуків і моделювання соціоекосистеми з метою їхньої оптимізації й управління гармонійним розвитком.

Зміни в економічній структурі АПК почалися з реформ власності: приватизовано радгоспи та колгоспи, створено акціонерні підприємства, здійснено паювання майна, створено земельний запас і резервний фонд. Проте реформи не дали очікуваних результатів.

На жаль, ми змушені визнати, що село занепадає, трудоворесурсний потенціал постійно зменшується, а це становить загрозу продовольчому добробуту нашої держави. Відомо, що рушійною силою поведінки людини є її потреби, які мають соціальний характер: це, зокрема, потреба в житлі, споживанні благ, сімейному оточенні та стосунках, умовах праці та відпочинку. Якщо ці потреби задовольняються, то можемо говорити про здоров'я особи, якщо ні, то доводиться констатувати протилежний стан, який перешкоджає нормальній фізичній та інтелектуальній діяльності. Якою є роль окремих чинників, що сприяють здоров'ю особи, дають змогу визначити дані спеціального дослідження, проведеного в Тернопільській області [1, с. 31] (рис.1).

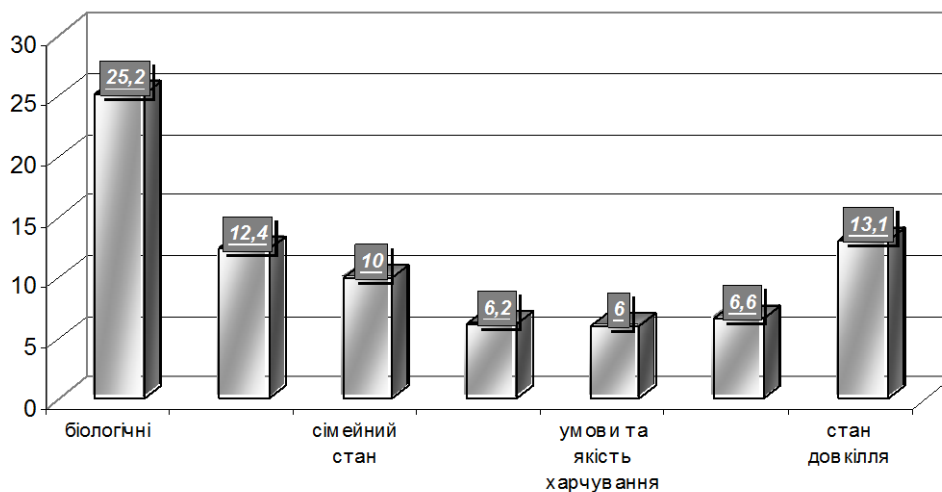


Рис.1. Роль чинників, які сприяють здоров'ю особистості (%)

Причини, що зумовили значне відставання міста від села, породжені історичним минулим – радянськими часами, коли провідним класом у суспільстві вважалось робітництво, а селянин – як стихійне начало – був визнаний власником, загрозою устоям ладу. Результати цього очевидні. Частка осіб з початковою освітою у селі в 2 – 3 рази переважає таку ж у місті.

Найбільш поширеною у сільській місцевості є проста повна нуклеарна сім'я (сімейна пара з дітьми або без дітей), майже 50%. Кожна п'ята сім'я – це самотні люди, в основному жінки. За межею бідності живе кожна друга повна сім'я і три з чотирьох неповних.

Темпи зростання побутового обслуговування не є такими, які необхідні на даний час. Так, сільський житель споживає електроенергії й газу в 1,8 – 1,9 рази менше, ніж житель міста; село відстає також і в плані обладнання водопроводом, каналізацією, газом та центральним опаленням.

Основною, і чи не найголовнішою, проблемою продовжує залишатися житло, будівництво якого скоротилося майже вдвічі. У сільській місцевості домінують одно- і двоповерхові будівлі. Бага-

топоверхові будинки, як свідчать прогнози, особливо поширення не матимуть. Надзвичайно низьким є рівень задоволення побутовими послугами, зокрема ремонт одягу й взуття, побутових електроприладів, приміщень, житлових та виробничих меблів. Соціальні відмінності між містом і селом суттєво впливають і на здоров'я мешканців [1, с. 37] (рис. 2).

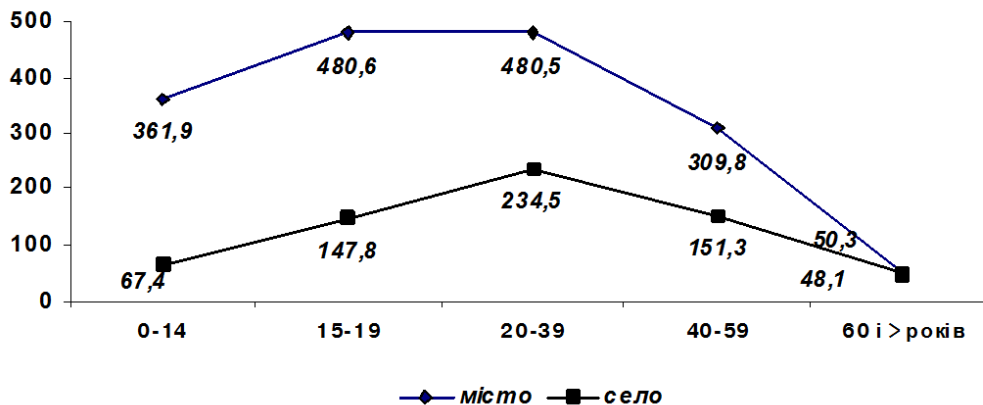


Рис. 2. Частка здорових міських і сільських мешканців (на 1000 осіб відповідного віку)

Усе це породжує міграцію кадрів взагалі і відтік кваліфікованих кадрів зокрема. Як свідчить статистика, до 1989 р. середньорічний приріст кваліфікованих робітничих кадрів становив 37,2% при середньорічній плінності кадрів 31,3%, середньорічний відплив молодих спеціалістів – 42,2%. Тепер міграційними бажаннями охоплені інші групи сільськогосподарських робітників: трактористи – 51%, водії – 46,6%, водії-машиністи – 40,3% [2].

Негативізм даного процесу очевидний.

По-перше, мігранти за кордоном податків за місцем проживання, зокрема в сільській раді, не сплачують, тоді як члени їх сімей користуються соціальною інфраструктурою села, яка має утримуватись власне за рахунок податків.

По-друге, закордонна трудова міграція поглинає найбільш дієздатну частину трудових ресурсів.

По-третє, відсутність міждержавних угод, які б захищали інтереси мігрантів, веде до непомірного здешевлення робочої сили порівняно з місцевими працівниками.

По-четверте, тривалий час сім'ї залишаються неповноцінними, що позначається як на вихованні дітей, так і на міцності шлюбів [3, с. 94].

Темпи міграції зростають, Україна, яка не здатна забезпечити все працездатне населення робочими місцями, стає звичайним експортером робочої сили. Якщо в першій половині 90-х рр. ХХ ст. основним роботодавцем виступала Росія, то тепер спостерігається розширення зацікавлені українських мігрантів – Португалія, Іспанія, Норвегія тощо. Така ситуація потребує активного державного втручання щодо захисту українського трудівника та розробки спеціальних соціальних програм, у центрі яких було б питання збереження трудового та демографічного потенціалу.

З огляду на це потребує всестороннього вивчення й аналізу проблема людського фактора, яка розроблена недостатньо: в наукових працях йде мова здебільшого про трудоворесурсний потенціал, робочу силу, виконавські й управлінські кадри, тобто людина розглядається як суб'єкт, а не як об'єкт реформ. Створення добробуту людей шляхом забезпечення продовольчої безпеки України – ось мета реформаційної діяльності, оскільки вона є складовою національної безпеки України. Стан продовольчої безпеки – стан країни, яка здатна забезпечити своїм громадянам достатнє харчування за нормальних умов.

Реформи в аграрному секторі призвели до розшарування трудових ресурсів і появи таких груп:

- мігранти;
- працівники реформованих господарств;
- фермери і працівники фермерських господарств;
- сезонні робітники;
- селяни, які займаються індивідуальною діяльністю;
- безробітні;
- непрацездатні особи.

На даний час в Україні спостерігається стрімке зростання рівня безробіття в сільській місцевості: лише протягом 1996 – 1998 рр. чисельність безробітних зросла на 168, 9 осіб (або в 4 рази). На 1 січня 2001 р. рівень безробіття в Україні в сільській місцевості становив 7,1%. Він був найвищим в західних областях: Тернопільській (15,4%), Чернівецькій (14,9%) [4]. Вивільнення працюючих відбувається внаслідок наступних причин: реформування сільського господарства, розвиток нових форм власності, кризові явища в галузях суспільного виробництва, скорочення так званої маятникової міграції, закриття об'єктів виробничої та соціальної сфери на селі. Саме сільські безробітні працівники є реальними і потенційними мігрантами.



Найважливішою проблемою є забезпечення нормального процесу демографічного відтворення. Так, згідно зі статистичними даними, на сьогодні ціла низка поселень сільського типу не спроможна власними силами забезпечити демографічне відтворення. Тому якщо ситуація не зміниться, то цілком ймовірно, що до 2005 р. понад 1000 населених пунктів будуть лише на карті. В центрі особливої уваги повинні опинитися перш за все жінки. Для жителя сільської місцевості вік не є суттєвою перепорою на шляху до діяльності: сільська молодь починає свій трудовий шлях швидше за своїх міських однолітків, а більше ніж 1/3 пенсіонерів продовжують залишатися на робочих місцях. Саме завдяки останнім поки що вирішуються найбільш нагальні проблеми, пов'язані із зайнятістю перш за все на низькооплачуваній роботі.

Найбільш активною працездатною групою в сільській місцевості є населення віком від 20 до 50 років, складність ситуації полягає в тому, що цей проміжок співпадає з дитородним віком у жінок (20 – 30 років), а це потребує як поліпшення соціального захисту, так і забезпечення соціальних гарантій. Перше стосується санітарно-гігієнічних умов праці, які продовжують залишатися незадовільними, для сільської місцевості характерний здебільшого ненормований робочий день (у тваринництві – відсутність двозмінної роботи, вихідних, збільшений робочий день), низький рівень організації праці та механізації.

Частка жінок, зайнятих у виробничій сфері, зростає. Сільськогосподарські машини залишаються недосконалими, лише 15 – 20% відповідають сучасному рівню гігієни. Загазованість, шум, вібрація, підвищена температура в кабінах, у сезон збирання урожаю робочий день значно перевищує встановлені норми – це ті негативні чинники, які погано впливають на людський (і особливо на жіночий) організм [1, с. 36] (рис. 3).

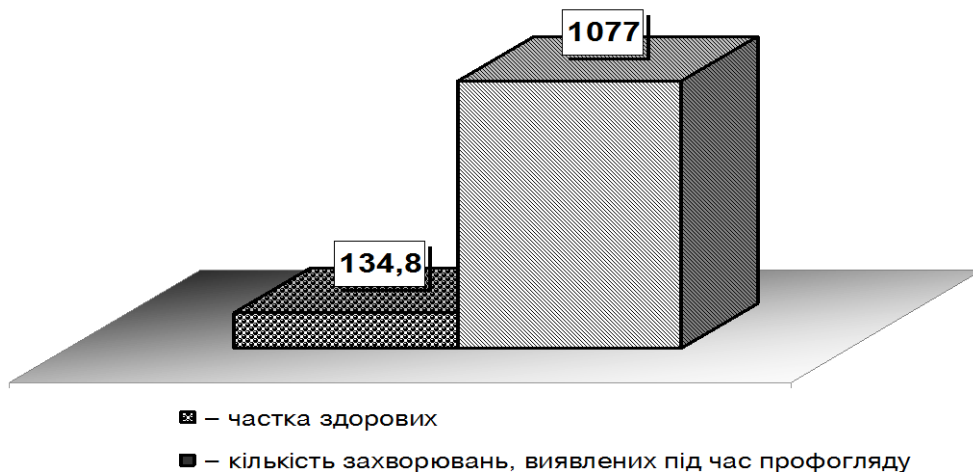


Рис. 3. Характеристика здоров'я сільських мешканців (на 1000 осіб)

Лише фізично здорова особа здатна до нормальної репродуктивної діяльності, її потомство відповідно також здорове. Саме так відбувається заміна непрацездатних працівників, тобто відтворення трудових ресурсів. Крім того, необхідно також враховувати амортизацію жіночого організму, тому необхідна мережа санаторно-курортних оздоровлюючих та лікувальних закладів, зниження норм виробітку, наявність житла, яке б відповідало санітарно-гігієнічним нормам, ідальні, дошкільні заклади тощо.

Ефективність реформ в АПК спроможні забезпечити не будь-які працівники, а саме кваліфіковані. Селянин середнього і старшого віку не має відповідного освітньо-інформаційного потенціалу, що дав би йому змогу не чекати планового заробітку в КСП, а творчо, з урахуванням взаємодій син, здійснювати якісно нову працю.

Перехід до ринкової економіки вимагає зміни в кадровій політиці, подальшого вдосконалення системи підготовки спеціалістів у середніх та вищих навчальних закладах. При цьому варто враховувати, що навчання – процес двосторонній: викладач навчає, студент (учень) вивчає, тому викладач повинен бути зацікавленим не тільки в результатах своєї діяльності (рівень знань студента чи учня), а також має знати, що його успішна ефективна робота буде належно оцінена й оплачена. Студент має бути впевненим у тому, що успішне навчання – гарант його потрібності на ринку праці, де його знання знайдуть відповідну матеріальну винагороду і своєю працею він здатен досягти особистого добробуту.

Варто враховувати й те, що реформування в аграрному секторі призвело до появи не тільки великих аграрних підприємств, але й невеликих мобільних фермерських господарств з малою кількістю працівників. На це, перш за все, повинні відреагувати навчальні заклади змінами у навчальних планах та відкриттям нових спеціальностей. Це забезпечить той динамізм, який так необхідний сільському господарству на даному етапі розвитку.

Важливою проблемою, від якої залежатимуть результати реформ, є стабілізація сільськогосподарських кадрів. А це можливе за умови поліпшення умов праці (наприклад, тільки 15 – 20% мо-

лодих робітників працюють на нових машинах), забезпечення житлом, наявності високої і стабільної зарплати, причому тут має враховуватися рівень кваліфікації, оплата має бути диференційованою. Це дасть змогу припинити постійний відплив кваліфікованих кадрів і забезпечить притік у сільське господарство осіб, які обізнані з новинками науки й техніки. Постійне підвищення кваліфікації та перепідготовка працівників — це також один із способів зменшити кількість безробітних у сільській місцевості.

На даний час у більше ніж 2/3 сільськогосподарських товариств нових форм господарювання керівниками залишилися голови КСП. Безперечно, важливим є особистий досвід, який вони набули в процесі багаторічної роботи, однак їхні базові знання залишилися зорієнтованими на старі методи господарювання, виконання наказів. Вони не зорієнтовані на динаміку сучасного ринку. Брак економічних, соціально-технічних, правових, організаційних знань у даного контингенту управлінців породжує гальмування чи дезорганізацію розвитку АПК. "Старі" керівні кадри не завжди враховують потреби сучасного селянина. Тому необхідно формувати нового керівника, який би мав добру фахову і виробничу підготовку, був би ініціатором реформ і стратегом, дотримувався принципів соціальної справедливості тощо. Врахування цих особливостей сприятиме економічній результативності реформ в АПК.

Література: 1. Голяченко О. М. Соціальна медицина, організація та економіка охорони здоров'я / О. М. Голяченко, А. М. Сердюк, О. О. Приходський. — Тернопіль, 1997. 2. Рябоконт В. П. Селянин на ринку праці (кадрові аспекти) // Економіка АПК. — 1998. — №10. — С. 86. 3. Брич В. Я. Трудовий потенціал АПК / В. Я. Брич, М. Г. Саєнко. — Тернопіль: Підручники і посібники, 2001. — 288 с. 4. Статистичний щорічник України за 2001 рік // За ред. О. Г. Осауленка. — К.: Техніка, 2002.

УДК 331.101.262

Брюховецкая Н. Е.

УСИЛЕНИЕ РОЛИ НАУКИ В ФОРМИРОВАНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ОБЩЕСТВА

In the article the peculiarities of the science and soviet society relationships are exposed. The state of science and its financing in the transitional economics of Ukraine is considered. The necessity of consideration the basic positions of theories of human ecology and sociology of knowledge in the formation of the human capital of the society is grounded.

В формировании человеческого капитала нации, региона, предприятия, отдельного индивида важное значение имеет состояние развития науки в обществе. Она всегда по праву считалась главной производительной силой общества. Эволюция общества способствовала тому, что наука стала обособившейся частью общественного сознания, которая развивается по внутренним, присущим только ей, законам.

СССР был самой "читаемой" страной. Издавалось колоссальное количество научной, научно-популярной и художественной литературы. Государство поддерживало развитие науки. Создавалась широкая сеть академических и отраслевых НИИ. Заработная плата научных работников была выше средней по промышленности. С детского сада, со школы, в вузе, на производстве общество воспитывало людей в духе преклонения перед разумом и наукой. В значительных объемах проводились фундаментальные и прикладные исследования. Исходя из стратегических задач социально-экономического развития страны, определялись объемы и условия финансирования науки.

Наука высоко ценилась и поддерживалась в советском обществе. Во-первых, существовала доктрина, согласно которой развитие науки было и двигателем, и мерилем общественного прогресса. В обществе воспитывалось и сохранялось высокое доверие к науке, поскольку она способствовала его форсированной модернизации.

Во-вторых, в сознании ученых, в массовом сознании культивировалось представление о науке как социальном институте, генерирующем "абсолютные" истины, которые затем тиражируются, распространяются и используются обществом. Научная интеллигенция составляла одну из важнейших социальных групп, абсолютно справедливо признавалась элитой общества. Быть ученым, исследователем было в обществе престижно.

В-третьих, государство было заинтересовано в максимально коротком пути от теории к практике, что обеспечивало его экономическую и военную мощь [1, с. 86 – 87].

К сожалению, за последние 15 лет направление процессов трансформации всех сфер хозяйственной жизни в Украине, в том числе науки, не соответствуют прогрессивным мировым тенденциям.

© Брюховецкая Н. Е., 2006



Цель статьи — проанализировать состояние финансирования науки в Украине, выявить основные спектры взаимоотношений науки и общества в современных условиях для формирования человеческого капитала нации.

В настоящее время объемы финансирования науки в Украине не соответствуют потребностям модернизации украинской экономики. Это видно из официальных данных, представленных в таблицах 1, 2 [2], хотя согласно Закону Украины "О научной и научно-технической деятельности" объемы финансовых ресурсов, выделяемых из госбюджета на проведение научных исследований, должны составлять 1,7% ВВП, кроме затрат на образование.

Таблица 1

Распределение объема финансирования научных и научно-технических работ по источникам финансирования (в фактических ценах, млн. грн) [2]

Источники финансирования	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.
Всего	2046,3	2432,5	2611,7	3597,4	4251,7
в том числе за счет госбюджета	614,5	751,6	733,3	1070,7	1449,5
собственных средств	61,3	210,4	146,7	228,5	275,9
<i>Средства заказчиков:</i>					
отечественных	785,8	789,5	933,6	1342,8	1475,0
иностранных государств	477,1	555,3	683,1	875,1	908,6
других источников	107,6	125,7	115,0	80,3	142,7

Отечественные специалисты и практики признают, что государству в принципе не выгодно недофинансирование науки ни в экономическом, ни в социальном плане. В экономическом – поскольку она превращается в затратную сферу, в то время как могла бы выполнять роль главного источника экономического роста. В социальном – поскольку государство, которое имеет развитый научный и образовательный потенциалы, но не создает условий для их эффективного использования, автоматически становится интеллектуальным донором для других стран с лучшими условиями [3].

Таблица 2

Удельный вес объемов финансирования научных и научно-технических работ по источникам финансирования в ВВП, % [2]

Источник финансирования	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.
Всего	1,20	1,19	1,16	1,35	1,23
в том числе за счет госбюджета	0,36	0,37	0,32	0,40	0,42

Недостаточное финансирование науки обуславливает существенные проблемы в развитии экономики Украины, недоиспользование человеческого капитала, продолжение "утечки мозгов" за границу.

По оценке И. Шовкуна, преобладает свертывание науки как вида экономической деятельности: сократились финансирование, количество занятых и материальная обеспеченность. Так, с 1990 г. численность научных работников сократилась в 2,9 раза, доля расходов на НИОКР в ВВП – почти в 3 раза, при этом объем реального финансирования НИОКР, пересчитанный по дефлятору ВВП, в 2002 г. сократился более чем в 5 раз [4, с. 64].

В Украине на 10 тыс. населения приходится 55 ученых, в США, ФРГ и Японии соответственно — 76, 126 и 90 ученых. Основная часть ученых в Украине работает в вузах и академических НИИ, 11% — в отраслевой науке, 0,2% — в промышленности. Недостаточный уровень внедрения разработок: из 40 тыс. разработок ежегодно используется в производстве лишь 15%. На душу населения уровень финансирования науки составляет 11 долл., при том, что в США — 1000 долл., Японии — 900 долл., Финляндии — 700 – 800 долл., России — 60 – 66 долл.

Институциональное распределение научных организаций такое. В ведомственном подчинении находится 78,6% учреждений сферы науки страны, из них 51,5% — в ведении министерств и ведомств, 27,1% — академические учреждения (2002 г.). Преобладает специализация организаций на отдельных областях научных исследований или обслуживании отдельных министерств. Существуют серьезные барьеры для межотраслевой научной кооперации, создания и распространения инноваций. Все еще поддерживаются административные принципы распределения ресурсов в сфере науки на всех уровнях.

Большинство научных учреждений, несмотря на подчиненность министерствам, являются самостоятельными. Сохраняется организационное обособление фундаментальной науки от высшего образования, прикладной науки — от предприятий. В сочетании с ведомственными барьерами это вызывает отрыв научной деятельности от инновационной. Заводская наука традиционно занимает незначительное место в институциональной структуре науки, что отражается на инновационной активности предприятий. Поддерживается дисбаланс стимулов между научной и инновационной деятельностью, особенно в части льготного налогообложения [4, с. 65].

Такое положение обуславливает ситуацию в экономике, при которой инновационная активность промышленных предприятий недостаточна и, как следствие, незначительный удельный вес инновационной продукции в общем объеме реализованной продукции промышленности (табл. 3).

Таблица 3

**Удельный вес реализованной инновационной продукции
в промышленности по видам экономической деятельности в 2003 – 2005 гг.**

Виды экономической деятельности	Удельный вес, %		
	2003 г.	2004 г.	9 мес. 2005 г.
Промышленность Украины	5,6	5,8	6,3
Добывающая промышленность	3,0	3,6	8,7
Обрабатывающая промышленность	7,2	7,0	6,9
Пищевая промышленность и переработка сельскохозяйственной продукции	4,4	5,6	5,8
Легкая промышленность	5,0	3,8	2,5
Производство древесины и изделий из древесины	5,0	10,2	2,7
Целлюлозно-бумажная промышленность, издательская деятельность	4,4	6,6	10,0
Производство кокса и продуктов нефтепереработки	2,5	3,1	1,8
Химическая и нефтехимическая промышленность	16,7	14,2	11,2
Производство других неметаллических минеральных изделий	4,2	3,9	3,9
Металлургия и обработка металла	4,4	1,6	3,3
Машиностроение	16,0	19,3	18,1
Производство машин и оборудования	15,1	15,8	16,7
Производство электрического и электронного оборудования	12,8	13,2	15,7
Производство транспортного оборудования	18,2	25,3	20,1
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	–	0,1	0,5

Количество наименований освоенных новых видов продукции табл. 4 уменьшается (за 9 мес. 2005 г. по сравнению с 9 мес. 2004 г. на 17,2%), что свидетельствует о замедлении инновационных процессов и неэффективности связи "технология — производство" [5, с. 9 – 113].

Таблица 4

Внедрение инноваций в промышленности

Направления инновационной деятельности	9 месяцев 2005 г.	9 месяцев 2004 г.
Освоено инновационных видов продукции, наименований	2508	3030
из них инновационных видов техники	459	596
Внедрено новых технологических процессов, процессов	1383	1168
Приобретено новых технологий, единиц	135	168
из них по договорам о передаче права собственности на объекты промышленной собственности или по лицензиям на их использование	33	30
Объем реализованной инновационной продукции, млрд. грн.	17,4	11,9

То есть, по оценкам специалистов Национального института стратегических исследований и Государственного агентства Украины по инвестициям и инновациям, все это свидетельствует о дальнейшем углублении процессов стагнации в инновационной сфере, недооценке в государственной политике технологических основ и знаний, закреплении тенденций технологического отставания Украины от развитых государств мира [5, с. 11].

Эти же специалисты главными преградами на пути становления инновационной модели развития в Украине видят в следующем: недостаточный объем финансовых ресурсов для выполнения научных исследований и внедрение инновационных разработок; несовершенство нормативно-правовой системы регулирования и стимулирования инновационной деятельности; несоответствие корпоративной, точнее сказать организационной, структуры субъектов хозяйствования, структуры экономики Украины требованиям инновационного развития; отсутствие действенной системы приоритетов развития научно-технической сферы; достаточно медленное формирование в Украине современного и масштабного рынка инновационной продукции; неготовность аппарата государственного управления к предметной деятельности, нацеленной на инновационное развитие экономики [5, с. 11 – 16].

Ко всему этому следует добавить утрату в обществе и государственной политике воспитания на ценностях преклонения перед знаниями и наукой.



В постсоветское время роль науки в обществе кардинально изменилась [1, с. 87]. В-первых, оказалось, что "истин" может быть несколько, возможны альтернативные подходы, концепции и решения. Источником нового знания могут быть не только научные учреждения.

Во-вторых, общество осознало факт политической ангажированности отдельных исследователей и целых научных коллективов. В результате значительного роста уровня образованности и информированности общества (Интернет) произошло резкое снижение доверия к науке.

В-третьих, изменилось институциональное устройство науки. Возникают институты, центры, группы, которые обслуживают интересы общества непосредственно, минуя государственные структуры.

В-четвертых, меняется "парадигма" взаимоотношений между наукой и практикой, наукой и политикой. Ученые, политики и эксперты, вовлеченные в процессы глобализации, серьезно озабочены взаимодействием науки и политики, науки и повседневных социальных практик.

Возникла проблема доверия к науке. Актуальными становятся вопросы воздействия политически влиятельных научных сообществ на формирование политической ситуации, воздействия научного знания на образ мыслей и поведение рядовых граждан. Примеров безответственного использования научных разработок во вред массовому потребителю много: достижения генной инженерии, производство и потребление генетически модифицированных продуктов, возникновение массовых эпидемий типа "птичьего гриппа" и др.

В этой связи политологи и политические аналитики пытаются разделить "прикладные", выполняемые учеными и экспертами, (политические) исследования и "обычные знания", то есть несистематизированную информацию, поступающую из некомпетентных источников. Сформировалось новое направление: общественно-научные исследования.

В-пятых, теоретически и методологически оказалось ошибочным противопоставление общества и природы. Признание их единства стало импульсом развития инвайронментальных наук.

В-шестых, сформировалось новое поколение специалистов, исследователей, воспитанных на ошибочных экономических теориях, которые, с одной стороны, принимают участие в производстве, с другой — готовят специалистов.

Либерализация экономики, приватизация, реализация программ макроэкономической стабилизации не могла не затронуть одну из важнейших сфер общественной жизни — образование. Стандарты высшего образования, в том числе экономического, были основаны на американских и западных учебниках "Экономикс", не отражающих современные тенденции мирового общественного развития. Технологии подготовки специалистов, фундаментальные теории и послылки, идеи и ценности экономического образования были ликвидированы. В результате украинское общество уже подготовило специалистов высшей квалификации (кандидатов, докторов наук), знания которых не отвечают современным проблемам и потребностям общества, не отражают проблемы и ценности стран с переходной экономикой. Это значит, что данные преподаватели обучают студентов теоретическим и методологическим послылкам, оторванным от реальной действительности. На практике это выплывает, к примеру, в диссертационные работы, в которых исследуются проблемы манипулирования общественным сознанием с целью увеличения объемов продаж фирмы или голосов на выборах или так называемый марочный капитал (товарные знаки и др.), ничего не имеющий с новыми разработками и повышением эффективности, а являющийся лишь презентацией на рынке.

В-седьмых, в системе "наука — общество" происходят коренные изменения. Все меньше остается "главных" центров, генерирующих окончательное решение. Актуальными становятся вопросы этики науки.

Разрабатывая государственную политику в области науки и научно-технической деятельности, целесообразно использовать результаты, полученные последними изысканиями в области социальных наук. В настоящее время ведутся исследования и дискуссии по поводу самоидентификации отрасли знания, которую именуют либо человеческой или социальной экологией, либо инвайронментальной социологией, либо просто экологией [Caffon, Dunlap, 1978, 1980; Douglas, Wildavsky, 1983; Hannigan, 1995; Irwin, 2001]. Исследования в области социологии знания [1, с. 88] показали, что производство научного знания существенно зависит от политических, экономических и социальных факторов, в частности от той роли, которую играет гражданское общество в принятии решений. Отбор рисков (принятие мер) осуществляется как научными, так и ненаучными силами, поскольку то, что преподносится обществу как "объективное знание" о природе и обществе, на деле основывается на социальных и институциональных суждениях. С другой стороны, государство и иные институты играют важную роль в определении того, что является "истиной" в каждом случае принятия решения.

Вторая особенность — наличие локального или "ситуативного" знания, которые не налагаются "сверху", а базируются на местной культуре и повседневных практиках. Реализация данной предпосылки говорит о необходимости учета мнения местных экспертов. По мнению У. Бека, то, что ученые определяют как "скрытые побочные эффекты" и "недоказанные зависимости", для местных жителей означает совершенно конкретные неблагоприятные изменения в их здоровье, окружающей среде [6, р. 61]. Местное население стремится обладать знанием, соизмеримым с их жизнью, жизнью детей и внуков. То есть речь идет об учете местных факторов, личных точек зрения, субъективного восприятия и способности людей соединять вместе различные факторы воздействия [7, р. 107].

Третья особенность состоит в механизме производства инвайронментального знания. Знание производится не где-то "вверху", а затем спускается "вниз". Оно создается, формируется в ходе диалога ученых, властей и населения.

Представляется, что учет данных факторов будет содействовать становлению гражданского общества в Украине, в котором будут реализованы интересы и удовлетворены потребности подавляющей части населения.



Мировое прогрессивное сообщество обеспокоено состоянием науки и направлениями использования научного знания, этикой научного знания и технологией. В декларации "О науке и использовании научного знания" принятой на Всемирной конференции 1 июля 1999 г. "Наука для XXI века новые обязательства", отмечается [8, с. 114]: все ученые должны руководствоваться высокими этическими нормами, для научной деятельности должен быть установлен кодекс этики, основанный на нормах международных документов по правам человека. Социальная ответственность ученых предполагает с их стороны соблюдение высоких стандартов научной деятельности и контроль за качеством своих открытий, обмен знаниями, поддержание связей с общественностью и обучение молодого поколения. Политические власти должны уважать подобные действия ученых. Программы научного образования должны включать этику науки, а также исторические и философские дисциплины и возможности влияния науки на культуру.

Равный доступ к науке является не только социальным и этическим условием человеческого развития, но также и условием полной реализации потенциала научных сообществ во всем мире и ориентации научного прогресса на удовлетворение потребностей людей.

Необходимо реализовать возможности диалога между научным сообществом и общественностью, устранить всякую дискриминацию по отношению к научному образованию и достижениям науки, действовать на основе принципов этики и сотрудничества, развивать научную культуру и применение научных разработок в мирных целях, способствовать использованию научных знаний для благосостояния народов и устойчивого мира.

Таким образом, отношение к науке в украинском обществе должно быть пересмотрено. Исходя из закономерностей развитых стран (Президент США объявил о двукратном увеличении государственного финансирования научных исследований), следует прекратить действия по разрушению потенциала академической науки, увеличивать ее финансирование, формировать в обществе ценности преклонения перед знаниями; при разработке государственных программ и законов учитывать мнения и отношения населения; скорректировать программы подготовки специалистов, в том числе высшей квалификации, которые бы отвечали требованиям формирования гражданского общества в Украине.

Литература: 1. Яницкий О. Н. Диалог науки и общества // Общественные науки и современность. — 2004. — №6. — С. 86 – 96. 2. Статистичний щорічник України за 2004 рік. Державний комітет статистики. — К.: Вид. "Консультант", 2005. — 592 с. 3. Остафиева О. Особенности национальной науки (интервью с ректором Донецкого национального университета, академиком НАН Украины Шевченко В. П.) // Донбасс неделя. — 2004. — 1 апреля. — С. 6. 4. Шовкун И. Институциональная модель научной системы Украины в трансформационной экономике (окончание) // Экономика Украины. — 2004. — №12. — С. 64 – 72. 5. Проблеми та пріоритети формування інноваційної моделі розвитку економіки України / Я. А. Жаліло, С. І. Архієреєв, Я. Б. Базиліок. — К.: НІСД, 2006. — 120 с. 6. Beck I. Risk Society: Towards a New Modernity. — London, 1992. 7. Irwin A. Sociology and Environment. A Critical Introduction to Society, Nature and Knowledge. — Malden (Mass), 2001. 8. Наука для XXI века: новые обязательства // Проблемы теории и практики управления. — 1999. — №6. — С. 114.

УДК 331.101.262

Назарова Г. В.

Лобанова Ю. Ю.

РУХ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

In the article the problems of internationalization of labour are considered; the empirical analysis of labour migration, the dynamics of a migratory exchange by the qualified labour between Ukraine and other countries is carried out; the objective character and the conditions of increasing the mobility of human resources are grounded; the consequences of movement of the human capital under conditions of globalization are determined.

Процес глобалізації, що відбувається активно у всьому світі, супроводжується інтернаціоналізацією робочої сили, а отже й людського капіталу як невід'ємної її частини. Міграційні потоки прямують з одних регіонів і країн в інші, створюючи як проблеми, так і безсумнівні переваги країнам, що приймають робочу силу і постачають її.

На сьогоднішній день у глобалізованому суспільстві все більшу роль відіграє людський фактор. Знання, вміння, навички людини стають більш гнучкими, бо глобалізоване суспільство характеризується зростаючим динамізмом, швидкою зміною технологій. Це змушує персонал підприємств постійно вдосконалювати свої знання, свій власний інтелектуальний потенціал. На основі знань

© Назарова Г. В., Лобанова Ю. Ю., 2006



про рух людського капіталу у світі можна спрогнозувати тенденції його розвитку, передбачити наслідки цього руху та попередити негативні наслідки. Сьогодні в міжнародних структурах (ООН, СОТ, НАТО та ін.) все більшу увагу приділяють глобалізації, пристосуванню законодавства, освіти, охорони здоров'я окремих країн до певних стандартів, які були б обов'язковими для всіх членів-учасників. Процеси глобалізації охоплюють різні сфери світової економіки, серед яких особливе значення при формуванні людського капіталу має міжнародний рух факторів виробництва, вирішальним компонентом якого є міграція робочої сили, наукових знань і інформації.

Міжнародну міграцію як явище розглядали з різних боків багато зарубіжних й українських вчених. Проблемами управління імміграційними потоками займалися такі зарубіжні вчені, як Дж. Борхас, С. Брю, П. Кругман, К. Макконел, Я. Мінсер, А. Рой. Вчені країн СНД, серед яких Ж. Зайончковська, Т. Заславська, А. Кирєєв, Г. Овчинников, В. Переведенцев, Л. Рибаківський, І. Царенко більше приділяли уваги вирішенню теоретичних проблем еміграційних процесів і їх кількісній оцінці. Українські вчені Р. Березюк, В. Будкін, М. Долішній, Ф. Заславний, Л. Кривенко, Б. Лановик, І. Лапшина, Е. Лібанова досліджують окремі соціально-економічні аспекти міграційних процесів. Незважаючи на досить великий обсяг теоретичних і концептуальних досліджень стосовно міграційних процесів як у межах країни, так і за кордон, проблема руху людського капіталу потребує на подальший теоретичний та емпіричний аналіз. У даній статті автори мають на меті виявити тенденції міграції людського капіталу в умовах глобалізації й виявити можливі наслідки такої міграції.

Дуже складним є виявлення тенденцій руху людського капіталу й розробка з їх допомогою прогнозів. Як зазначається у статті Е. Лібанової, "перспективи міграційних процесів прогнозувати найскладніше. З одного боку, глобалізація сучасного світу, формування транснаціональних ринків праці і принципова неможливість досягнення Україною в найближчій перспективі життєвих стандартів рівня економічно розвинутих країн стимулюватимуть найактивніші і конкурентоспроможні верстви населення до міграції, переважно тимчасової. З іншого – неминуче природне скорочення кількості населення України змусить наш уряд, подібно переважній більшості країн Європи, вдатися до активного залучення іммігрантів" [1].

Мобільність капіталу і мобільність робочої сили – явища одного порядку, але одночасно це принципово різні явища. Капітал байдужий до зовнішнього середовища своєї діяльності і рух його при відсутності адміністративних перешкод визначається єдиним критерієм – нормою прибутку.

Міграція кваліфікованої робочої сили є об'єктивним процесом, що притаманний майже всім відкритим державам. Характерними рисами сучасного розвитку цього процесу є, по-перше, скорочення його масштабів, по-друге, формування різноспрямованих потоків: не лише з країн, що розвиваються, в економічно розвинуті країни, а й зворотного напрямку та між країнами рівного економічного розвитку. Це принципово змінює оцінки перспектив міграційного обміну кваліфікованою робочою силою між Україною та між іншими державами. Щодо економічного розвинутих країн (Америку чи Європу), то очевидно, що на умовах зворотної трудової міграції в такий обмін буде втягнуто не менше 25 – 30% кваліфікованої робочої сили віком від 20 до 40 років. Але ймовірний і досить масштабний обмін кваліфікованими спеціалістами між Україною та державами СНД, Балтії, Східної Європи, Африки, Латинської Америки. Нині за непрямыми оцінками в Україні питома вага кваліфікованих робітників сягає 40 – 45% всіх мігрантів, тобто близько 370 тис. чол. щороку виїждить з України або приїждить до неї на тривалий час [2]. Можливі дії української держави стосовно міграції кваліфікованої робочої сили повинні спиратися на два основних принципи: суверенне право кожної країни вирішувати, хто може в'їхати на її територію, і право кожної країни на еміграцію. Це зумовлює принципово різні дії країни-донора і країни-реципієнта щодо цього процесу, зокрема, комплекс заходів української імміграційної та еміграційної політики. Країна еміграції може провадити селективну політику, тобто вживати обмежувальні заходи до одних груп і заохочувальні – до інших, тобто Україна має визначити для себе систему професійних пріоритетів. Щодо країни-донора, її зусилля в цій сфері спрямовуються на підтримку тих спеціалістів, які бажають набути високу професійну кваліфікацію та залишитися в країні (через систему кредитів, податкових пільг тощо). Іншими обставинами, що спонукають людей різко змінювати життєве середовище, є економічні причини: можливість суттєвого підвищення власного добробуту членів родини, здобуття якісно нового, кращого статусу, ніж у країні-донорі. Саме економічні мотиви є причиною значної частини міжнародного міграційного руху.

Зрозуміло, що широкомасштабна еміграція населення найбільш активного репродуктивного віку (а саме ці групи, як показує міжнародний досвід, беруть найвагомішу участь у зовнішніх міграціях) здійснює вкрай негативний вплив на процеси шлюбності, народжуваності і, нарешті, на демографічне відтворення в цілому. Що ж до демографічних наслідків, то їх оцінка видається набагато складнішою. Особи, що емігрують в індустріально розвинуті країни за економічними мотивами, як правило, не мають нагоди залишитися в країні-реципієнті назавжди і повертаються назад – тобто еміграція з менш розвинутої країни до більш розвинутої (наприклад, з України до будь-якої західно-європейської держави) найчастіше має зворотний трудовий характер.

Оцінка впливу можливої еміграції з України на її економічний і демографічний розвиток неоднозначна. Все залежить від масштабів і напрямів процесу, від того, має міграція зворотний чи незворотний характер, які групи населення беруть у ній участь, які саме причини її викликають. Кількість людей, що беруть участь у зовнішніх міграціях може значно впливати на зміну чисельності населення в Україні. Якщо кількість людей, які від'їжджають з держави, більша тієї, що в'їжджає, створюється негативне сальдо міграції. У протилежному випадку – позитивне.

Сучасні зовнішні міграції мають політичні та соціально-економічні мотиви. Після здобуття Україною незалежності створюються умови для повернення на батьківщину українців, які проживали за межами своєї історичної батьківщини. Це ж стосується й інших народів, які проживали колись

в Україні. Велика кількість людей приїжджає з Далекого Сходу, Сибіру, півночі Росії. Ці люди вийшли на пенсію і хотіли б на старості пожити в сприятливих кліматичних умовах півдня України.

Серед емігрантів з України переважає молодь. Майже 75% від їх кількості – люди у віці до 30-ти років, серед іммігрантів майже 10% – люди передпенсійного віку. Це переважно військово-службовці. Україна, як і інші держави світу, має найближчим часом урегулювати міграційні потоки. Вважається, що насамперед необхідно встановити імміграційні квоти, зокрема, в південні регіони країни, куди прямує найбільше іммігрантів.

До 1991 року Україна була закритою територіальною системою і не здійснювала самостійної міграційної політики, тільки в 1995 – 1997 роках було створено ряд державних органів регулювання міграційних процесів: Держкордон, Державний комітет у справах національностей і міграції, напрацьована певна законодавча база. Всі стаціонарні імміграції мають здійснюватися тільки на існуючій правовій базі. За даними Держкордону України щомісячно державний кордон перетинають більше 3 млн. іноземців. Тільки 0,12% з них мають дозвіл на працевлаштування в Україні [2].

Нерегульованість міграційних потоків має негативні наслідки, а саме: погіршення криміногенного стану, загрозу економічній безпеці, втрату інтелектуального і трудового потенціалу. В останні роки в Україні значно зросла чисельність нелегальних іммігрантів – це "транзитники", "біженці", "туристи" тощо. Це вимагає створення відповідної правової бази, а також широкої контролюючої мережі з боку держави і координаційних зусиль міграційної служби, МЗС, МВС та Мінпраці України. Вже нині з міжнародних інформаційних джерел відомо, що країни Заходу мають намір протистояти імміграційній навалі з країн СНД.

З переходом до ринкових відносин певним чином змінюються умови трудових поїздок. Економічна криза і спад обсягів виробництва вже позначилися на попиті на робочу силу в усіх регіонах СНД, в тому числі в тих, що традиційно споживали привізну робочу силу. В перспективі можна очікувати, що сформовані напрями трудових міграцій збережуться, але на дещо іншому кількісному рівні. Чисельність трудових емігрантів до СНД щороку становитиме, ймовірно, 140 – 160 тис. осіб, що практично не відіб'ється на стані українського ринку праці внаслідок великої кількості безробітних працездатних людей [3].

За даними Держкомітету статистики, за часи незалежності безробіття в нашій країні збільшилась на 93%. (рис. 1). Тільки порівняно з 2002 р. кількість населення, що не бажає працювати, в 2003 р. зросло на 48 тис. чол. На 01.03.04 г. в Держслужбі зайнятості були зареєстровані 1,083 млн. безробітних, що становить 3,8% працездатного населення. В США рівень безробіття становить 6% [2].

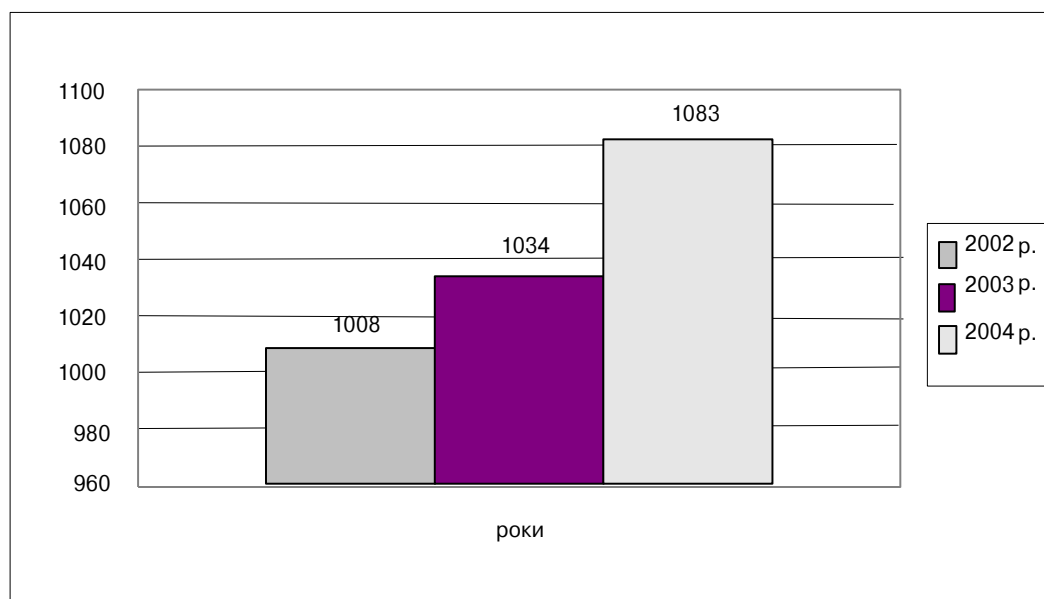


Рис 1. Безробіття в Україні, тис. чол.

На думку західних економістів, оптимальний рівень безробіття становить 4 – 4,5%, тобто при такому проценті "незайнятих рук" роботодавець з легкістю може звільнити недобросовісного працівника та швидко знайти йому заміну. Але це офіційна статистика, за іншими даними, наприклад спеціалістів центра А. За даними центра Разумкова, безробіття в Україні становить, з урахуванням її прихованих форм, близько 35%.

Соціологічне опитування, проведене у 2004 році серед 2 тис. мешканців різних регіонів України, виявило наступні тенденції: 61,5% опитаних залишилися б в Україні, а 38,5% хочуть виїхати з країни (рис. 2).

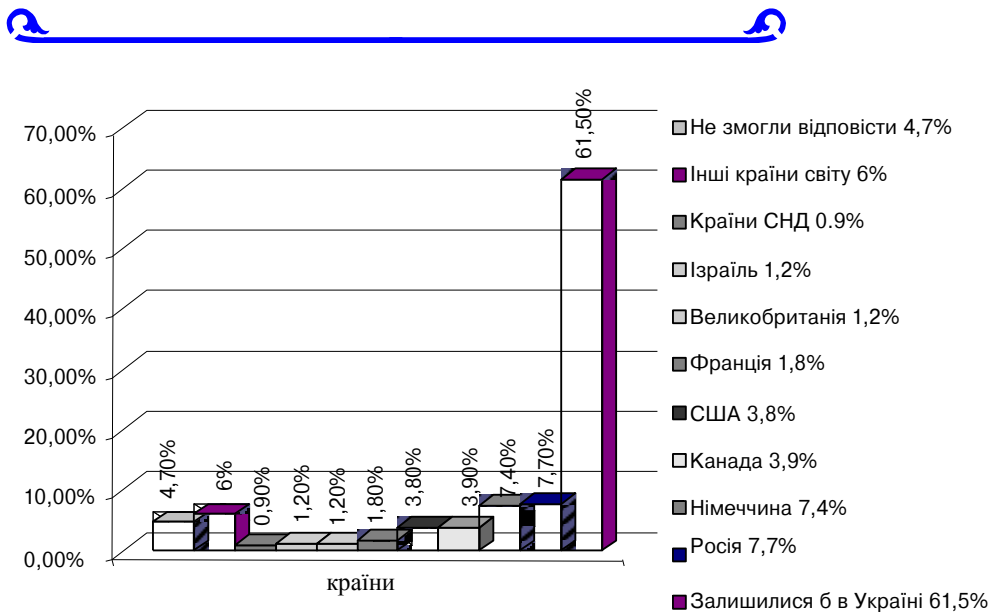


Рис. 2. Діаграма вибору потенційних емігрантів

Також під час опитування було виявлено, що найбільш часто про зміну місця проживання думають молоді люди з вищою освітою. Не бачачи перспектив кар'єрного та матеріального зростання, 50,2% з них намагаються працевлаштуватися за кордоном після закінчення вузу. Серед людей у віці 18 – 19 років хотіли б залишитися в Україні 37%, 40 – 49 років – 58%, 80 років і старше – 91%. Таким чином, з проведеного опитування можна зробити висновок, що міграція передусім обумовлена соціально-економічними причинами, внаслідок низького рівня життя більшої частини населення. Але ці причини не є єдиними, хоча й займають досить високу частку в мотивуванні мігруючих працівників. Насправді мотивація працівників більш складна, і економічна раціональність – лише одна з її складових. Важливим фактором цієї мотивації є наявність сприятливого природного, соціального і духовного середовища існування [4].

Додатковими перешкодами на шляху міжнародних міграцій є мовні і соціокультурні бар'єри. Але оскільки такі міграції все-таки розширюються, їхній напрямок визначається культурними і психологічними факторами не в меншій мірі, ніж розуміннями економічної раціональності.

Мобільність трудових ресурсів — одна з основних особливостей і важлива умова процесу глобалізації світового економічного простору. Збільшення масштабів міжнародної міграції робочої сили пов'язано, насамперед, з інтернаціоналізацією виробництва, а не обміну, як це мало місце раніше.

Трудова міграція, перевищуючи переселенську міграцію, формує мобільні потоки робочої сили, що функціонують на міжнародному ринку праці, представляючи інтернаціональну пропозицію робочої сили. Тим самим на поточному ринку праці йде процес інтернаціоналізації резервної армії праці, коли, не знайшовши ефективної зайнятості у своїй країні, працівники відправляються на пошук заробітків за кордон. Звісно, цей рух пов'язаний з визначеними витратами для суспільства. Частина іноземних працівників залишається в країнах з високими соціальними гарантіями з безробіття в надії влаштуватися на роботу при більш сприятливій економічній кон'юктурі.

Процес інтернаціоналізації ринку праці пов'язаний також з міждержавним переміщенням робочих місць у результаті переводу виробництв за кордон на основі переливу капіталу. Взаємозалежність, взаємозв'язок національних ринків праці таким чином демонструє наявність безпосередньої міжнародної конкуренції з розміщення та функціонування робочих місць, рівня та структури зайнятості робочої сили.

Об'єктивні потреби розвитку виробництва в умовах глобалізації, поглиблення міжнародного поділу праці, розвиток виробничої й технологічної кооперації привели до вирівнювання рівнів і професійної підготовки, до уніфікації стандартів утворення виробничих умов у різних країнах. Міждержавний обмін кадрами, відкриття закордонних філій великими корпораціями, обмін технологією є основою формування загальносвітових стандартів виробничої культури, управлінських систем, міжособистісних відносин. Відбувається процес інтернаціоналізації сфери освіти, ринок навчання стає більш міжнародним. Актуальними є питання конвертованості дипломів, визнання освіти, отриманої в одній країні, в інших країнах.

Суттєвим є врахування базової освіти однієї країни для продовження навчання в навчальних закладах інших країн, для підвищення кваліфікації фахівців з метою кар'єрного зростання. Корпорації, держави, міждержавні організації впливають на світовий ринок робочої сили. Так, уже більше двадцяти років розвивається регіональна система вищої освіти в масштабах Європейського Союзу. Програма міжуніверситетської кооперації в Європі передбачає заходи щодо складання єдиних планів навчання студентів, а також розширення обміну викладачами і співробітниками вузів. У Європі створюються двосторонні дослідницькі консорціуми, міждисциплінарні проблемні групи, спільно розробляються науково-технічні проекти. У рамках ЄС велика увага приділяється уніфікації і стандартизації системи професійної освіти. Усі ці процеси свідчать про те, що на сучасному етапі великого значення набуває інтернаціоналізація відтворення людського капіталу, коли багато країн світу підійшли до розуміння спільності людства і глобальності завдань, які постають перед ним.



Підвищення мобільності трудових ресурсів у територіальному, духовному і психологічному відношенні, розширення міжнародної міграції обумовлено також рядом соціокультурних передумов розвитку глобалізаційних процесів: послабленням ролі традицій, соціальних зв'язків і звичаїв, подоланням національної обмеженості, розвитком міжкультурних комунікацій.

Масова міжнародна міграція і світовий ринок праці впливають на відтворювальний процес, на зміну кількісних і якісних характеристик людського капіталу. Зростаюча мобільність робочої сили, інтенсифікація науково-технічних, інформаційних, культурних, міжнаціональних зв'язків веде до вирівнювання багатьох аспектів особистого і виробничого життя. З іншого боку, мобільність трудових ресурсів, пов'язана з масовою міграцією населення, що носить глобальний характер, може перетворитися в серйозне джерело загострення соціально-економічної обстановки у світі.

Дестабілізуючими факторами є нові форми зайнятості і міжнародне злиття національних ринків праці. Приплив дешевої робочої сили ззовні загострює конкуренцію на ринку праці розвинутих країн, що приводить до ускладнення міжетнічних відносин і зростання націоналізму в цих країнах. Негативні наслідки вільного переміщення робочої сили вже давно визнаються як потенційна небезпека, а сьогодні в багатьох країнах вона вважається цілком реальною [5].

У зв'язку з еміграцією висококваліфікованих кадрів виявляються особливо негативні наслідки для країн-донорів, це пояснюється тим, що при міграції робочої сили з країни втрачається вкладений капітал, у розвиток й освіту цих людей, тобто країна втрачає людський капітал, який накопичувався у людині. За оцінками ООН тільки фінансові витрати країн, що розвиваються, від "відпливу мізків" за останні 30 років перевищили 60 млрд. дол. [6]. Через нестачу на вітчизняному ринку праці трудовою, інтелектуальною і творчою потенціалу країна-донор не лише погіршує свій теперішній стан, а й втрачає перспективи розвитку у майбутньому.

Також негативним наслідком еміграції є те, що країна-експортер робочої сили несе витрати на її підготовку, але не використовує цю робочу силу на власному виробництві. Тобто країна робить вклади для формування й розвитку людського капіталу, який потім буде використовуватись іншою державою, а це є втрачена вигода для країни, тобто зайві витрати [5]. На жаль, в Україні склалася така ситуація, коли кількість тих, що виїжджають значно перевищує кількість тих, що в'їжджають у країну, а це явище спричиняє поглиблення деструктивних явищ по всій Україні, таких, як зменшення кількості працездатних людей, соціальна напруженість тощо.

Проведене дослідження дозволяє зробити наступний висновок. Рух людського капіталу в умовах глобалізації економічного розвитку є складним явищем у масштабах всього світу. Воно може привести до неоднозначних результатів: з одного боку, ліквідує дефіцит робочої сили на ринку праці в ряді галузей і регіонів, а з іншого – загострює конкуренцію на ринку праці та соціальні конфлікти у країнах-реципієнтах. Еміграція відкриває можливості для взаємозбагачення культур, але й створює проблему збереження національної самобутності як іммігрантів, так і місцевого населення. Для країн-донорів міграція робочої сили сприяє вирішенню проблеми безробіття, але, в той же час, обертається втратою якісно кращої робочої сили. Отже, виникає необхідність регулювати процеси трудової міграції для запобігання її негативних наслідків.

Подані результати є підґрунтям для подальших наукових досліджень наслідків руху людського капіталу як на рівні держави, так і на рівні кожного підприємства. Невідкладними завданнями є створення системи адаптації населення до європейських інтеграційних процесів, розвиток інфраструктури ринку праці, удосконалення структури зайнятості.

Література: 1. Лібанова Е. Демографічний колапс // Урядовий кур'єр. — 2004. — №40. — С. 11. 2. www.ukrstat.gov.ua. 3. Тарлецкая Л. Международная миграция и социально-экономическое развитие // Мировая экономика и международные отношения. — 1998. — №7. — С. 141. 4. Мельник С. Мотивация населения Украины до міждержавної трудової міграції // Україна: аспекти праці. — 2002. — №1. — С. 25. 5. Гнибіденко І. Проблеми трудової міграції в Україні та їх вирішення // Економіка України. — 2001. — №4. — С. 32. 6. Ушкалов И. "Утечка умов" – масштабы, причины, последствия / И. Ушкалов, И. Малаха. — М.: Эдиториал ОРСС. — 1999. — 176 с.

УДК 658.015

Москаленко Н. А.

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

In the article the model of social enterprise, the main elements of which are the mission of enterprise, sociolabour obligations and ethics – is motivated.

В научных кругах все больше распространяется идея о всеобщей социальной ответственности и формировании социально ориентированных предприятий. Это означает, что предприятия несут перед своими работниками и обществом большие обязательства, чем просто создание прибыли. Как правило, решение данной проблемы связывают с расширением социальных функций предприятия, развитием системы социального страхования и социальных гарантий работников.

© Москаленко Н. А., 2006



Вместе с тем, понятие социальной ответственности намного шире. В современных конкурентных условиях хозяйствования предприятие не может экономить на социальных расходах как прежде. Факторы конкуренции заставляют его быть более социальным, так как его жизнеспособность в большей степени зависит от квалифицированного и хорошо оплачиваемого труда, от высокого профессионализма команды специалистов, от сплоченности всего персонала. Об этом свидетельствует практика стран развитой рыночной экономики, где устойчивая тенденция формирования социального предприятия характерна для наиболее конкурентоспособных и передовых компаний.

Задача, поставленная автором статьи, сводится к обоснованию значимости социального предприятия и выделению ключевых элементов его формирования.

Прежде всего, предприятие является социально-экономической организацией, представляющей обособленное объединение людей с целью совместного решения экономических задач [1, с. 298]. Соответственно, его деятельность подчинена реализации экономических и социальных или внеэкономических целей [2]: экономические цели направлены на оптимизацию всего процесса использования ресурсов предприятия и обеспечение достаточного уровня возвращения инвестиций в долгосрочном периоде; социальные, или внеэкономические цели отвечают потребностям и личным устремлениям работников предприятия, ожиданиям влиятельных внешних представителей (внешних акционеров, кредиторов, государства).

Экономические цели влияют на поведение предприятия, формируют основу структуры его целей, экономические результаты, в свою очередь, являются основной реализации социальных целей предприятия. Если произведенный товар останется нереализованным, то предприниматель не получит доход, акционеры — дивиденды, менеджеры — вознаграждение, рабочие — зарплату. Под воздействием объективных факторов конкуренции начинает формироваться общая заинтересованность всех участников экономической деятельности в реализации совместной миссии предприятия.

Миссию предприятия нельзя сводить исключительно к получению прибыли. Предприятие выполняет определенные социальные задачи: выплату зарплаты, что является средством существования наемных работников и членов их семей; создание новых рабочих мест; внедрение новой технологии; отчисление налогов в государственный бюджет и т. д. Поэтому миссия и цели предприятия должны быть связаны с ожиданиями заинтересованных в его деятельности групп.

Для современных промышленных предприятий доминирующими стали корпоративные отношения, основанные на акционерной форме организации капитала. Участниками этих отношений рассматривают, с одной стороны, акционеров и других субъектов, связанных с предприятием системой контрактных отношений (наемные работники, поставщики и кредиторы, государственные учреждения и т. д.); с другой — субъектов рынка, способствующих росту активов предприятия. Всех участников предприятия и их интересы можно разбить на следующие группы:

крупных собственников — рост своего благосостояния, стабильность бизнеса как гарантия доходов, увеличение стоимости активов;

миноритарных акционеров — сиюминутная отдача вложений, обеспечение их возвратности, желание причастности к классу собственников и быстрого получения дохода;

руководителя предприятия (генерального директора) — максимизация личного дохода, гордость от пребывания во главе большого предприятия, желание самореализации;

администрации предприятия (заместителей генерального директора, высших линейных и функциональных руководителей) — высокий заработок, возможность профессионального роста на данном предприятии, возможность продвижения по службе (стремление к власти), развитие собственного дела в рамках предприятия или в тесной связи с ним, стремление к получению знаний, опыта для начала самостоятельной предпринимательской деятельности;

работников предприятия — уважение своих ценностей со стороны руководства предприятия, гарантия занятости, стремление иметь постоянный источник дохода, возможность повышения благосостояния семьи, развитие профессиональных навыков, возможность получения льгот на потребление социальных услуг;

кредиторов, инвесторов — выполнение предприятием обязательств и его корректное поведение на рынке;

государства — поступление налогов, создание рабочих мест, социальное обеспечение, снижение воздействия на экологию, формирование стабильной социально-экономической среды.

Лучшим оказывается предприятие, которое имеет наиболее преданных поставщиков, потребителей и наемный персонал. Акционеры становятся заинтересованными в учете интересов других участников, в установлении долгосрочных отношений с ними и атмосферы доверия. Формирование таких отношений возможно на основе использования механизма учета и согласования интересов, прав и ответственности участников в рамках целей предприятия [3].

Безусловно, полная социальная гармония невозможна, так как частные интересы каждой из групп не идентичны: предприниматель стремится к предпринимательскому доходу, акционеры надеются на дивиденды, менеджеры — на вознаграждение, рядовые работники — на стабильное рабочее место и достойную заработную плату. Их реализация зависит от одного общего для всех условия: предприятие должно быть конкурентоспособным, то есть прибыльным.

Предприятие сегодня в большей степени становится зависимым от персонала. Чтобы реализовать экономические цели, предприниматель должен платить работникам достойную заработную плату, не относить социальные расходы к чистым издержкам производства, рассматривать их как рентабельные инвестиции в человеческий капитал. Практика все более убеждает в том, что удовлетворить запросы более требовательного потребителя предприятие может только опираясь на команду высокооплачиваемых специалистов, на сплоченность и солидарность всех участников хозяйственной деятельности, на основе чего и формируется социальное сообщество в рамках предприятия [4].

Соучастие рассмотренных социальных групп определяет их взаимные обязательства – это "идентификация с организацией и принятие ее целей и ценностей как своих собственных" [5, с. 677]. Сотрудники, связавшие себя более прочными обязательствами по отношению к своей организации, как правило, обладают более высоким моральным уровнем, намного реже, чем остальные работники, прогуливают работу, кроме этого, характеризуются неплохими отношениями с коллегами и менеджментом предприятия.

Важнейшим компонентом социального предприятия является этика социально-трудовых отношений, представляющая собой инструмент управления корпоративным сообществом, осознающим общность интересов. Социальная этика формирует нормы поведения и взаимодействия социальных групп, социально-трудовая этика – это система закономерностей, видения, устоявшихся правил о профессиональных компетенциях, ответственности, условий взаимодействия этих групп в решении совместных социально-экономических задач. Формирование такой системы возможно при условиях согласованности интересов участников, справедливого и эффективного распределения результатов деятельности, социального климата, где каждый ощущает свою сопричастность с деятельностью предприятия. Прежде всего, это касается внутренних участников предприятия (внутренних акционеров и наемных работников).

Этические нормы отношения работника с предприятием определяются:

уважением человеческого достоинства независимо от социального статуса, занимаемого в иерархической лестнице предприятия;

гарантиями повышения квалификации и профессионального продвижения;

сопричастностью в подготовке и принятии решений, затрагивающих интересы работников;

резким осуждением таких явлений в системе трудовых отношений, как доноительство, противопоставление одних групп работников другим;

прозрачностью финансовой деятельности предприятия, исключающей любые формы теневых операций и т. д.

Таким образом, модель социального предприятия может быть представлена взаимоувязкой трех ключевых элементов: миссии предприятия, социально-трудовых обязательств и социально-трудовой этики (рисунок).



Рис. Модель социального предприятия

Именно социальный фактор определяет потенциал развития современных предприятий и формирует основные конкурентные преимущества. Характеризуя предприятия как социальные, подразумеваем их стремление к большей социальной ответственности, сбалансированности экономических и социальных целей, отношений между социальными группами, согласованности интересов и действия руководителя с интересами работников, уменьшению конфликтных ситуаций, развитию партнерских отношений.

Литература: 1. Латфуллин Г. Р. Теория организации: Учебник для вузов / Г. Р. Латфуллин, А. В. Райченко. — СПб.: Питер, 2005. — 395 с. 2. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. — СПб: Изд. "Питер", 1999. — 416 с. 3. Отенко И. П. Организационно-экономический механизм реструктуризации предприятия. Научное издание / И. П. Отенко, Н. А. Москаленко. — Харьков: Изд. ХНЭУ, 2005. — 216 с. 4. Попов Ю. Корпоративная этика содействует повышению социальных качеств предприятия // Проблемы теории и практики управления. — 2003. — №4. — С. 107 – 111. 5. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. — СПб.: Питер, 2002. — 1200 с.

ДОСЛІДЖЕННЯ ЧИННИКІВ ФОРМУВАННЯ Й РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

In the article the factors of influencing upon the human capital formation and development are defined and analysed. Among them the main are: socioeconomics, demographic, sociodemographic, economic, ecological, legal and integration factors.

Комплексне дослідження природи людського капіталу, особливостей його формування та розвитку передбачає всебічний аналіз чинників впливу. Так, в економіці вважається, що найбільшого впливу завдають макроекономічні чинники – вони не піддаються коригуванню з боку керівництва підприємства, тому їх роль при досягненні ефективності діяльності будь-якого господарюючого суб'єкта не може бути знецінена. Щодо чинників мікросередовища, то вони є в більшій мірі передбачуваними, а інтенсивність їх дії підвладна керівництву підприємства. З огляду на означену вище важливість дослідження різноманітних чинників надасть можливість виявити специфіку макроекономічних тенденцій та процесів, що відбуваються на загальнодержавному рівні.

Серед науковців, які займаються проблемами дослідження людського капіталу, виявлення чинників його формування й розвитку слід виділити Д. П. Богиню [1], О. М. Бородіну [2], О. А. Грішнову [3], Л. І. Михайлову [4].

Так, О. А. Грішнова запропонувала класифікацію чинників, що впливають на людський капітал. До найсуттєвіших чинників, на її думку, слід віднести ті, що виділені за змістом, а саме: демографічні, соціально-демографічні, соціальні, економічні, організаційно-економічні, екологічні. Запропонована класифікація підвищує науково-практичну цінність дослідження і допомагає виявити у разі потреби відхилення, що виникають у стані людського капіталом.

На думку Л. І. Михайлової, системоутворюючі чинники формування людського капіталу можна об'єднати у чотири групи: правовий, економічний, соціальний, демографічний [5]. Л. І. Михайлова запропонувала таку класифікацію, що є розгорнутою, структурованою та системно представляє всі чинники впливу на формування і розвиток людського капіталу. Розглянуті чинники можна ідентифікувати на всіх рівнях управління людським капіталом.

На думку автора, поряд із переліченими чинниками доцільно виділити соціально-економічний чинник як такий, що найбільше впливає на формування й розвиток людського капіталу та виступає як головна умова розвитку людського капіталу та інтеграційний, дослідження якого актуалізується в умовах світової інтеграції та глобалізації економіки й суспільного життя. В сучасних умовах неможливо окремо виділяти тільки соціальний чинник без посилань на економічну його складову. Цьому є декілька причин: по-перше, при здійсненні певних соціальних програм будь-який господарюючий суб'єкт сподівається на отримання певного ефекту (наприклад, підвищення продуктивності праці від підвищення рівня освіченості та зміцнення здоров'я); по-друге, неможливо провести чіткої межі між соціальними та економічними процесами, що властиві інформаційному суспільству. Тому метою статті виступає виявлення й аналіз чинників формування та розвитку людського капіталу.

З урахуванням сказаного вище, автором запропоновано такі групи чинників: соціально-економічна, економічна, демографічна, соціально-демографічна, правова, екологічна та інтеграційна (рисунком). На відміну від інших чинників соціально-економічний має здебільшого інтенсивний характер і впливає на якісний склад людського капіталу, тому його сутність доцільно розглянути більш детально.

Освіта і професійна підготовка є фундаментом людського розвитку, виступає гарантом індивідуального розвитку, є підґрунтям формування інтелектуального, духовного та виробничого потенціалу суспільства. Освітній чинник треба розглядати як такий, що впливає на стан і розвиток людського капіталу протягом усього життя людини, починаючи з дитинства. Особливості дії цього чинника полягають у тому, що існує прямо пропорційна залежність між його впливом та рівнем освіченості населення певного регіону або країни: підвищення рівня освіченості населення зумовлює підвищення вагомості чинника як в суспільстві, так і серед інших груп чинників.

Розрахунки, проведені зарубіжними вченими, дають підстави стверджувати, що внесок освіти у приріст валового національного продукту (ВНП) сягає майже 30%. Так, державні витрати на освіту наприкінці 80-х рр. минулого століття становили у Великобританії та Італії 5% ВНП; у Франції – 5,4; у США – 6,8; у Канаді – 7,1% [5]. Завдяки інвестиціям в освіту розвинені країни зберігають своє провідне становище. За питомою вагою інвестицій в освіту та науку Україна помітно відстає від цих країн. Протягом останніх років система освіти фінансувалася згідно із залишковим принципом. Однією з причин такого ставлення є хибне уявлення про непродуктивну природу капіталовкладень, що в результаті призводить до незбалансованості економічного та соціального розвитку.

Незадовільний стан справ у галузі освіти призводить до зниження освітнього рівня нації, падіння престижу освіти, деградації життєвих стандартів населення. Наслідком кризових явищ в економіці в цілому і в освіті зокрема є вплив кваліфікованих кадрів, найкращої робочої сили за кордон. Це явище треба розглядати як послаблення інтелектуальної величі України, що прямо та опосеред-

ковано впливає на її конкурентні позиції на світовому ринку. У 90-х роках еміграція висококваліфікованої робочої сили набула небачених раніше масштабів: за різними оцінками країна втратила від 15 до 20% інтелектуального потенціалу [6]. Лише за 1999 – 2003 рр. з України виїхало 108 докторів та 496 кандидатів наук [7]. Ще більша частка наукових працівників залишає науку на користь більш прибуткових галузей народного господарства (фінанси, політика). Багато хто з фахівців працює на спільних підприємствах, розташованих на території України [3]. Отже, інтелектуальний потенціал країни використовується не на користь української економіки та науки, а задля благополуччя іноземних роботодавців.

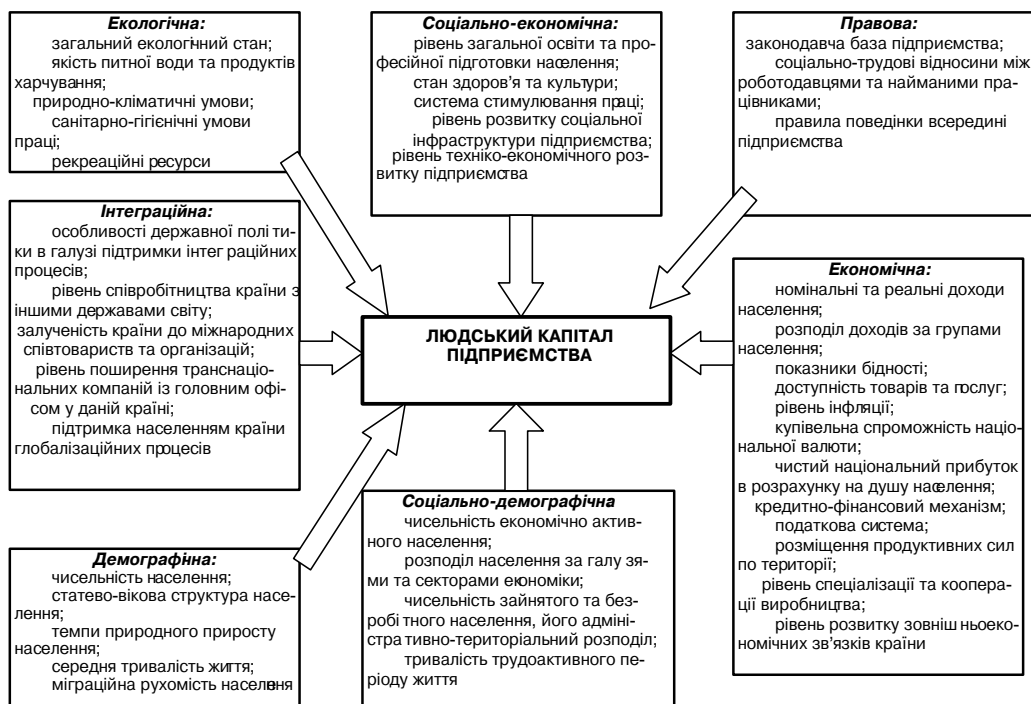


Рис. Групи чинників, що впливають на людський капітал підприємства

Так, за розрахунками науково-дослідних організацій ООН, при виїзді одного спеціаліста країна втрачає в середньому близько 300 тис. дол. Країна-імпортер людського капіталу заощадує великі кошти на його формування. За підрахунками американського Інституту страхування життя, вартість професійної підготовки 143 тис. спеціалістів вищої кваліфікації, що переїхали до США з 1949 до 1969 рр., становила 5 млрд. дол. [3].

Отже, міра впливу освітнього чинника залежить, по-перше, від важливості освіти в суспільстві; по-друге, від початкового запасу людського капіталу особистості, її бажання та готовності до саморозвитку; по-третє, від розвиненості самого суспільства; по-четверте, від рівня доходів, які отримують більш освічені та професійно підготовлені особи порівняно з тими, хто займається фізичною або рутинною працею. Виступаючи опосередкованою ланкою між наукою та виробництвом, освіта здійснює значний вплив на розвиток економіки та інших сфер життєдіяльності.

Загальна криза в країні призвела до погіршення не лише кількісних, але й якісних характеристик населення і в першу чергу такої важливої характеристики, як здоров'я, що є загальним індикатором демографічного та соціально-економічного добробуту населення. Стан здоров'я населення значно погіршився за останні 10 років. Здоров'я населення – це стан комплексного фізичного, духовного та соціального добробуту, а не лише відсутність хвороб і фізичних вад. Показники здоров'я не просто є однією з найважливіших складових людського капіталу, вони ще й детермінують ефективність формування та використання його інших складових [3].

Рівень здоров'я населення є індикатором успішності соціально-економічного розвитку. Вплив цього чинника має велике значення з кількох причин: по-перше, стан здоров'я визначає ефективність використання людського капіталу, можливість його подальшого розвитку та отримання доходів у майбутньому; по-друге, здоров'я людей як носіїв генетичної інформації визначає рівень здоров'я майбутніх поколінь; по-третє, стан здоров'я тісно пов'язаний з екологічною ситуацією в країні (з погіршенням екологічної ситуації в державі знижується рівень здоров'я людини та нації в цілому і навпаки); по-четверте, рівень здоров'я людини безпосередньо впливає на можливість отримати освіту, займатися науковою діяльністю, на можливість міграції, мотивації тощо.

Важливу роль у формуванні та використанні персоналу, особливо управлінського, в ринкових умовах відіграє вплив стимулюючих чинників. Стимулювання в умовах ринку використовується



як стабільний спонукальний мотив до праці. Виходячи з цього, на кожному підприємстві розробляється власна система стимулювання залежно від його спеціалізації, рівня індивідуальної відповідальності, складності виконуваних робіт. Розробка мотиваційного механізму на підприємстві, як правило, повинна супроводжуватися розробкою концепції диференційованого розміру мінімальної заробітної плати як базової за всіма ієрархічними рівнями управління. Це передбачає створення чіткої системи стимулювання залежно від виконання певного обсягу функціональних обов'язків, що забезпечують загальний результат [8].

Стимулювання до праці є одним із основних напрямів роботи з персоналом, від ефективності якої залежить зростання продуктивності праці та ефективність діяльності підприємства. На зарубіжних підприємствах особливу увагу приділяють внутрішньому стимулюванню (можливість самореалізації, задоволення від успіхів у роботі) порівняно із зовнішніми стимулами, особливо для висококваліфікованого персоналу, працівників інтелектуальної праці.

Рівень розвитку соціальної інфраструктури має безпосередній вплив на розвиток людського капіталу, що вимагає від підприємств значну увагу приділяти стану об'єктів соціальної інфраструктури. Особливість цих об'єктів полягає в тому, що вони не беруть безпосередньої участі у створенні кінцевої продукції, але забезпечують передумови для нормального розвитку виробничого процесу на основі задоволення потреб виробництва в кадрах необхідної кваліфікації, сприяють відтворенню і закріпленню їх на виробництві, забезпечують охорону праці та техніку безпеки. Підрозділи соціальної інфраструктури беруть участь у створенні умов для задоволення комунально-побутових, особистісних, естетичних потреб як працівників підприємства, так і членів їх родин. Нехтування розвитком соціальної інфраструктури багатьох вітчизняних підприємств є причиною погіршення показників людського капіталу, що прямо впливає на продуктивність праці та ефективність діяльності в цілому.

Рівень техніко-економічного розвитку підприємства визначає напрями розвитку як самого підприємства, так і його персоналу. Так, за наявності грошових коштів співробітники можуть бути направлені на професійне навчання, підвищення кваліфікації, поліпшення фізично-психологічного самопочуття в закладах охорони здоров'я, що, як зазначалося вище, має значний вплив на розвиток людського капіталу. Але навіть можливість підвищення рівня освіченості, здоров'я, добробуту співробітників не завжди сприймається керівництвом позитивно, бо витрати на ці цілі вони вважають непродуктивними і такими, що не приносять доходу. З іншого боку, керівництво може усвідомлювати необхідність розвитку людського капіталу свого підприємства та приймати рішення про його нарощування. Проте не завжди високий рівень техніко-економічного розвитку підприємства зумовлює розвиток людського капіталу. Як свідчить практика, підприємства, що недостатньо уваги приділяють розвитку персоналу, незабаром стають аутсайдерами на ринку.

Незважаючи на те, що соціально-економічна група чинників більш інтенсивно, ніж інші, впливає на людський капітал, тільки в сукупності всі вони визначають його стан і перспективи розвитку. Тому пріоритетними напрямками формування й розвитку людського капіталу мають стати наступні:

розробка й реалізація державної програми із підтримки освіти та охорони здоров'я, яка б акумулювала в собі принципи доходності вкладень у людський капітал;

поліпшення діяльності житлово-комунального господарства, що сприяє покращенню фізичного й морально-духовного стану людини;

створення можливостей для продуктивного використання людського капіталу через відповідне економічне підґрунтя, збалансований регіональний розвиток, впровадження системи стимулів до праці, забезпечення умов праці і життя;

створення екологічнобезпечених технологій, які сприяють підвищенню конкурентоспроможності продукції та безпечній життєдіяльності населення певного регіону;

реалізація соціальних гарантій зайнятого і незайнятого населення в умовах формування ринкових відносин, що створить передумови для поліпшення всіх параметрів формування людського капіталу.

Науково-практична значущість дослідження полягає у результатах комплексного аналізу груп чинників, що впливають на формування й розвиток людського капіталу підприємства та дозволяють оцінити процеси та явища в контексті проблем, що розглядаються на макроекономічному рівні.

Література: 1. Богиня Д. П. Основи економіки праці: Навч. посібник / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова — К.: Знання-Прес, 2000. — 312 с. 2. Бородіна О. М. Людський капітал на селі: наукові основи, стан, проблеми розвитку. — К.: ІАЕ УААН, 2003. — 277 с. 3. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. — К.: Тов. "Знання", КОО, 2001. — 254 с. 4. Михайлова Л. І. Економічні основи формування людського капіталу в АПК. — Суми: Вид. "Довкілля", 2003. — 326 с. 5. Куценко В. Людський капітал: місце і роль у реалізації економічних реформ / В. Куценко, Т. Шпа-рага // Вісник НАН України. — 1997. — №1 — 2. — С. 27 — 32. 6. Рубан О. В. Особливості розвитку людського капіталу в умовах перехідної економіки // Вісник СумДУ. — 2002. — №10 (43). — С. 172 — 179. 7. <http://www.ukrstat.gov.ua> 8. Андрианова В. В. Особенности воспроизводства человеческого капитала // Экономика и управление. — 1999. — №2. — С. 8 — 11.

Секція 3

Управління персоналом в умовах інноваційного розвитку

УДК 331.108.2

Булеев И. П.

Атаманчук Г. С.

ФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

In the article the problems of formation the enterprises labour potential in conditions of globalization are considered. The determining role in it belongs to the features of regions, branch belonging, quality of life, index of human development, mechanism of motivation and openness of a society.

Состояние и уровень развития человеческого капитала на предприятии в определенной мере зависит от региональных проблем и от качества трудовых ресурсов, которыми располагает регион. К примеру, эти исходные данные, а следовательно и методы управления, будут различаться в старопромышленных регионах, сельских регионах, в столице и т. п.

Одновременно в условиях глобализации и открытости все показатели следует сравнивать не только со средними по государству, но и со средними в мире, определять рейтинг государства относительно других государств.

За последние 15 лет Украина имела как достижения в экономике:

рост ВВП — более 10%;

рост промышленности — более 15%;

рост реальных доходов — до 20% и т. д.,

так и кризисные явления, которые в отдельные годы составляли:

уровень инфляции — свыше 10 тыс.%;

падение ВВП — более 50%;

безработица (с учетом скрытой) — до 40%;

уровень коррупции — до 20%;

уровень теневой экономики — до 50%;

продолжительность жизни — одна из низких в Европе;

цена рабочей силы — самая низкая в Европе.

Положительные факторы позволили говорить политикам об "украинском экономическом чуде". Это понятно. Хуже, когда об этом говорят экономисты, особенно ученые экономисты, делая некорректные сравнения и выводы, формально верные, но теоретически необоснованные. Так, к. э. н. Л. В. Левковская пишет: "... объем промышленной продукции за этот период (2000 и 2003 г. — И. Б.) увеличился на 12,9 и 15,8% соответственно. Это наивысшее достижение не только среди стран СНГ, но и Европы. В 2003 г. на 37,3% превышено уровень производства 1994 г. (но это менее 50% уровня 1990 — 1991 гг. — И. Б.). В промышленности происходят положительные качественные сдвиги: на протяжении 2000 — 2003 гг. среднегодовой прирост производительности труда составляет 16,7%, что почти в 4 раза превышает аналогичный показатель 1987 — 1990 гг." [1, с. 70].

Автору следовало бы учитывать, что темпы роста производительности труда в 1987 — 1990 гг. рассчитаны к базе, которая в 4 — 5 раз выше базы 2000 — 2005 гг. Поэтому данные сопоставления некорректны и они не обеспечивают объективность базы при выработке соответствующей стратегии. Действительно, рост есть и он выше чем в странах СНГ. Но в этих странах не было такого глубокого падения.

Относительно сравнения показателей Украины со странами Европы можно отметить, что они некорректны, поскольку реальное накопление каждого процента прироста отличается на 1 — 2 порядка.

Рассмотрим объективно некоторые фактические показатели, не очерняя достигнутые результаты, но и не допуская головокружения от успехов. Сопоставим их с показателями других стран мирового сообщества. А они таковы: по результатам работы в 2003 г. относительно 1989 г. уровень ВВП составил [2, с. 6; 3, с. 8]: Польша — 140%; Чехия и Венгрия — 110 — 120%; страны Балтии — 100%; Российская Федерация — 74%; Украина — 53%.

ЮАР, которая не ассоциируется с огромным богатством, имеет ВВП на душу населения на 45% больше, чем Россия, и вчетверо больше, нежели Украина. Даже в Сенегале и Намибии ситуация с ВВП на душу населения лучше, чем в Украине [3, с. 8]. Это существенно влияет на уровень трудовых ресурсов.

© Булеев И. П., Атаманчук Г. С., 2006



Демографическая ситуация такова, что, по оценкам ООН, к 2050 г. в России (по нынешним территориям) может остаться менее 100 млн. человек, в Украине численность может сократиться на 10 млн. человек [3, с. 8].

Известно, что за 15 последних лет численность в Украине сократилась более чем на 4,5 млн. человек. И еще на заработках находятся за пределами Украины по различным оценкам от 5 до 7 млн. человек. То есть сейчас в стране реально живут и работают 40 млн. человек. Через 50 лет может остаться 30 млн. человек.

В докладе ООН "О развитии человека за 2002 г." по уровню индекса человеческого развития (валовой доход на душу населения; уровень грамотности — показатель поступивших в учебные заведения; продолжительность жизни от момента рождения) Украина занимает 74 место из 162 стран. По доходам на душу населения — 96 место. По другим данным Украина занимает 80 – 90 места по индексу человеческого развития [4, с. 43].

По уровню экономической свободы Украина занимает 117 место из 155 стран, по которым рассчитывался данный показатель [5, с. 21].

Всемирный экономический форум (ВЭФ) опубликовал "Рейтинг информационного развития" по 102 странам [6], в соответствии с которым Украина находится на 78 месте.

Прослеживается прямая зависимость между уровнем дифференциации населения по доходам и экономическим ростом, установленная лауреатом Нобелевской премии в области экономики за 1998 г. Амарти Сеном.

Специалисты используют различные показатели сравнения уровня доходов населения (10% бедных и богатых; 20% — коэффициент Джини и др.) как внутри страны, так и в сопоставлении с показателями других стран, мирового сообщества в целом.

Так, по данным международных институтов разрыв уровня показателей ведущих государств мира и беднейших стран возрастает.

В докладе экспертов ООН "Human Development Index" (HDI) дана оценка уровня развития общества в 175 странах мира, и отмечается, что за последние 12 лет на 21 государство увеличилось количество голодающих стран, каждый четвертый житель планеты не умеет ни писать, ни читать [7, с. 16]. Соотношение уровня жизни стран "золотого миллиарда" и развивающихся стран достигло 90:1. 358 миллиардеров владеют такими же богатствами, как и 2,5 млрд. человек вместе взятые, то есть почти половина населения Земли [8, с. 46].

Децильный коэффициент (отношение доходов 10% наиболее богатого и 10% наиболее бедного населения) составляет по различным странам:

в начале 1990-х годов [9, с. 779]:	в настоящее время [10, с. 94]:
США — 15,9	9,5
Россия — 4,0	14,5
Германия — 6,8	6,5
Скандинавские страны — 5,0	5,0
Страны ЕС — н/д	7,5

В Украине децильный коэффициент в начале 1990-х годов, как и в России, составлял 4, в настоящее время по одним оценкам 12 – 15, по другим — достигает 40 и более. По заключению ученых Института экономического прогнозирования НАН Украины для нашего государства оптимальным является соотношение 1:(4 – 5). Соотношения выше 1:10 свидетельствует о социальной нестабильности в обществе, резкой поляризации, противостоянии групп населения, неблагоприятной обстановке для стабильного экономического развития [5, с. 45]. Справедливость распределения доходов в обществе характеризует коэффициент Джини — макроэкономический показатель, характеризующий дифференциацию денежных доходов населения в виде степени отклонения фактического распределения доходов от абсолютно равного их распределения между гражданами страны. В начале 1990-х годов коэффициент Джини составлял [9, с. 779]: США — 0,326; Россия — 0,256; Норвегия — 0,243; Китай — 0,237; Швеция — 0,205.

В Украине коэффициент Джини увеличился с 1993 г. почти в 1,5 раза и достиг 0,36, что выше, чем в странах Западной Европы (0,29) и Центральной Европы (0,27), но ниже, чем в России (0,47), Центральной Азии (0,38), Латинской Америке (0,5) [4, с. 8].

Низкий уровень ВВП на душу населения (около 700 долл. США по курсу гривни, до 3 000 долл. США по сопоставимой покупательной способности), неравномерность распределения доходов в обществе (коэффициент Джини, децильный коэффициент) привели к тому, что по данным Центра Разумкова [11, с. 1] счастливых в нашей стране 2% (в 2003 г. — 4%), уверенных в себе — от 7% в группе тех, кому за 60 лет. Положительные чувства от жизни (жизнь идет нормально; счастливы; уверенны в себе) имеют 12% (в 2003 г. — 17%). По данным опроса, проведенного компанией Ipsos Reid, только 4% украинских граждан удовлетворены качеством жизни, в России — 10%, в США — 64%. При этом с надеждой смотрят в будущее: в России — 23% граждан, в Украине — 39%, в США — 61%¹.

Приоритетность в структуре потребностей населения Украины по обследованиям, выполненным по методике МОТ (Международной организации труда) и финансируемым нею, занимают место в порядке очередности и важности [12, с. 6]:

¹ Донбасс, 7 сентября 2002 г.

Здоровье	2002 г.	2003 г.
Уверенность в завтрашнем дне	1	1
Безопасность	3	2
Питание	4	3
Самореализация	2	4
Признание, компетентность	5	5
	6	6

По этим же обследованиям граждане Украины в 1999 – 2003 гг. боялись следующих угроз [12, с. 7], %:

	1999 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.
Безработица	84	86	85	73	76
Рост цен	77	77	75	71	76
Невыплаты заработной платы, пенсий и др.	нет данных	нет данных	нет данных	65	69
Преступность	66	71	70	62	60
Жилищные условия (отсутствие отопления, воды и др.)	42	45	50	33	41

Социально незащищенными считают себя 70% населения Украины [12, с. 12].

Есть два пути решения социальных проблем: формировать систему социальной защиты населения; создавать условия, когда трудоспособное население может себя реализовать, обеспечить достойное качество жизни себе, своим семьям.

Первый путь, хотя ему больше внимания уделяют политики, экономисты и социологи, представляется авторами перспективным. Здесь, прежде всего, возникают вопросы: "Кого защищать? От кого защищать? Кто будет защищать?". Защищать надо малообеспеченные слои населения. Но это большинство населения страны (по данным Центра Разумкова — до 85% [11, с. 3]). Защищать следует от государства, промышленной и политической элиты, чьи интересы реализует государство. Защищать может в настоящее время государственный чиновник, госслужащий. Логичен вопрос, может ли госслужащий защищать рядового гражданина от государства, работником которого он является? Ответ ясен: либо нет, либо с большим трудом. Об этом свидетельствует структура вопросов, которые ставят граждане в своих обращениях к Президенту — гаранту Конституции, к Премьер-министру. Так, в 2004 и в 2005 гг. в обращениях граждан в Кабинет Министров и к Премьер-министру ставились вопросы, % [13; 14]:

	I полугодие 2004 г.	2005 г. ²
Социальной защиты	40,3	25,6
Обеспечения законности, охраны правопорядка, прав и свобод граждан	9,7	15,0
Возвращения сбережений	9,5	6,1
Коммунального хозяйства	6,3	7,3
Труда и заработной платы	6,0	7,0
Финансов, налогов и сборов	5,5	5,5
Жилищные	4,9	7,1
Охраны здоровья	3,0	3,1
Деятельности центральных и местных органов исполнительной власти	2,6	6,6
Образования, науки, культуры и спорта	2,4	3,2
Транспорта и связи	1,6	1,5

Все эти вопросы (от 82,3% до 88%) связаны с "защитой" госслужащими граждан от государства, что свидетельствует о неэффективности "защитного" пути решения социальных вопросов.

Более перспективным является создание условий самореализации граждан, формирование институтов влияния граждан на государство, экономическую и социальную политику бизнес-элиты и политической элиты.

В настоящее время 84% граждан Украины считают, что не оказывают никакого влияния на центральную власть в стране, 74% уверены, что стране необходимы радикальные перемены на всех направлениях социально-экономической политики нынешней власти [11, с. 3].

Речь идет не о революционных преобразованиях, а о формировании условий самореализации граждан, которые должны быть более тесно связаны с трудовым вкладом работников, трудовых коллективов, регионов.

К сожалению, не прослеживается прямая связь между вкладом региона в общегосударственные экономические показатели и качеством жизни населения данного региона. Имея менее 10% численности населения Украины, Донецкая область производит 12,5% валовой добавленной стоимости (ВДС) страны. В расчете на одного жителя области ВДС составляет 124,6% к средней по Украине [15, с. 50 – 51]. То есть по производству область занимает одно из первых мест в республике. По интегральному показателю количественной оценки уровня жизни:

по методике Госкомстата Украины — 24 место из 25;

по методике исследователей ХГЭУ — 25 место.

По качественной характеристике:

по методике Госкомстата — низкий;

по методике исследователей ХГЭУ — неудовлетворительный, зона бедствия.

По показателям качества жизни и элементам качества жизни Донецкая область занимает места [16, с. 164 – 174; 191 – 201]:

² С учетом того, что в 2005 г. обратилось вдвое больше людей, чем в 2004 г., абсолютное количество обратившихся в 2005 г. возросло практически по всем направлениям.



Долгосрочные ценности,	20
в том числе	
жизнь	21
здоровье	21
семья	24
воспроизводство	25
богатство	6
интеллект	5
соц. защищенность	2
Текущие потребности,	24
в том числе	
доходы	2
жилье	16
безопасность	25
Среда обитания:	25
воздух	25
Социальная инфраструктура,	9
в том числе	
охрана здоровья	11
образование	7
платные услуги	8

Приведенные данные свидетельствуют об отсутствии связи между вкладом населения региона в экономику и качеством его жизни. В этом случае социальные процессы тормозятся, активность населения падает, институты гражданского общества и средний класс развиваются замедленно.

Несколько моментов следует отметить в организации заработной платы. То, что она не выполняет ни стимулирующей, ни воспроизводственной функции в нашем обществе, — общеизвестно. По мере роста эффективности труда, перераспределения вновь созданной стоимости это будет постепенно устраняться. Но заработная плата может стать эффективным источником инвестиций, достигнув определенного уровня, когда часть своих доходов значительная часть населения сможет вкладывать в развитие производства, сферы услуг. В этом случае снижается нагрузка на бюджет как источник инвестиций, растет активность населения, то есть создаются реальные предпосылки становления среднего класса и гражданского общества.

В экономически развитых странах, вступивших в постиндустриальный (постэкономический) этап развития, материальная стимулирующая функция заработной платы снижается. На первый план выходит удовлетворение работой, возможность самореализации личности. Основной характеристикой среднего класса становится гражданская активность, возможность доступа к знаниям. Но для этого постсоциалистические страны должны пройти этап формирования среднего класса индустриального типа, гражданского общества, избавиться от заблуждения считать вторичными проблемы формирования активной социальной политики на всех уровнях — государства, региона, предприятия.

Без этого невозможно интегрировать в мировое сообщество в условиях глобализации, трудно сохранить квалифицированную рабочую силу в государстве. Средства на избирательную комиссию 2006 г., оцениваемые в 2,5 – 3 млрд. долл. США [17], дали бы более значительный эффект для общества, если бы они были направлены на развитие трудового потенциала.

Литература: 1. Левковська Л. В. Сучасні тенденції розвитку промисловості України // Економіка промисловості. — 2004. — №2 (24). — С. 70 – 72. 2. Аганбегян А. Г. Социально-экономическое развитие России // ЭКО. — 2004. — №1. — С. 2 – 19. 3. Мижей Кальман. Экономические реформы в Украине: время новой волны // Зеркало недели. — 2004. — №28 (503). — 17 июля. — С. 1, 8. 4. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку / За ред. акад. НАН України В. М. Гейця. — К.: Інститут екон. прогноз., Фенікс, 2003. — 1088 с. 5. Индекс экономической свободы // Украинская инвестиционная газета. — 2004. — №3 (432). — 20 января. — С. 21. 6. Информационный отчет // Украинская Инвестиционная газета. — 2004. — №1 – 2. — 13 января. — С. 32. 7. Человечеству живется все хуже // Украинская инвестиционная газета. — 2003. — №45. — 11 ноября. — С. 16. 8. Мартин Г. П. Западная глобализация: атака на процветание и демократию / Г. П. Мартин, Х. Шуманн. — М.: ИНФРА-М., 2001. — 328 с. 9. Економічна енциклопедія. У 3-х т. Т. 1 / Відпов. ред. С. В. Мочерний. — К.: Вид. центр "Академія", 2000. — 864 с. 10. Шангина Л. В угаре экономического чуда // Зеркало недели. — 2004. — №29 (504). — 24 – 30 июля. — С. 1, 3. 11. Новикова О. Ф. Социально-экономическая защищенность населения Украины. — Донецк: ИЭП НАН Украины, 2004. — 20 с. 12. Рубальтер Д. А. Важный вклад в теорию и практику государственного регулирования // США – Канада. Экономика. Политика. Культура. — 2003. — №12. — С. 83 – 96. 13. Зі сподіванням на допомогу // Урядовий кур'єр. — 2004. — №141. — 29 липня. — С. 5. 14. Рекордна кількість звернень до уряду // Урядовий кур'єр. — 2005. — №39. — 25 лютого. — С. 6. 15. Статистичний щорічник України за 2002 рік / За ред. О. Г. Осаулєнка. — К.: Держкомстат України, 2003. — 664 с. 16. Пономаренко В. С. Рівень і якість життя населення України: Монографія / В. С. Пономаренко, М. О. Кизим, Ф. В. Узунов. — Харків: Вид. дім "ІНЖЕК", 2003. — 228 с. 17. Издержки свободного выбора // Инвестгазета. — 2006. — №12 (540). — 28 марта. — С. 1.

РАЗВИТИЕ ФОРМ ГИБКОСТИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

In the article the notion "the labour potential flexibility" is motivated and its essence with standpoint of the number management and the personnel' qualification structure, organization of the working time, labour payment and management decisions is revealed.

В теории стратегического управления на сегодняшний день дискуссионным является вопрос о гибкости, начиная с методов организации и управления персоналом предприятия и заканчивая разработкой организационных структур, процессов и стратегий, согласованием направлений развития и ключевых управленческих целей.

Понятие гибкости обычно используется для обозначения чувствительности и способности к реагированию на изменения, поэтому достаточно часто его отождествляют с понятиями "адаптивность" и "мобильность". Соотношение понятий рассматриваемых свойств позволяет выявить их отличия и особенности (рисунок). Так, свойство адаптивности системы характеризует процесс целенаправленного изменения ее структуры и функций соответственно изменениям внешней и внутренней среды предприятия, а гибкости – отражает характер связи между элементами системы, "легкость" их перегруппировки без коренных изменений в ее структуре [1]. Мобильность определяется быстротой реагирования на происходящие изменения и поэтому может являться сопутствующей характеристикой как гибкости, так и адаптивности.

Свойство гибкости, как правило, противопоставляется таким свойствам, как жесткость, инертность, ригидность. Таким образом, гибкость в теории и практике управления признана как положительная характеристика, так как наличие данного свойства обеспечивает согласование между элементами в системе и системы с ее окружением. Поэтому для обозначения и исследования данного свойства необходимо учитывать как динамический, так и структурный аспекты системы. Однако широкое использование данного понятия в практике к описанию любых изменений в деятельности предприятий лишает его точности и превращает в расплывчатое определение данной категории. Кроме того, ошибочно и односторонне акцентировать значимость данного свойства только в ответной реакции предприятия на изменения, так как недооцениваются такие важные организационные характеристики, как стабильность и последовательность.



Рис. Свойства процессов адаптации предприятия

Обозначая формы гибкости трудового потенциала предприятия, следует исходить из его сути и двойственной функции – субъекта и объекта производства, представляющего собой возможное количество и качество труда, которым располагает трудовой коллектив при данном уровне функционирования и развития предприятия [1]. Уровень и характер развития трудового потенциала предприятия обусловлен как свойствами и взаимосвязью его компонентов, так и способностью управлять ими.

Степень гибкости трудового потенциала предприятия определяется не только внутренними, но и внешними воздействиями. Внешние воздействия обусловлены комплексом причин экономи-



ческого, политического, демографического, социально-культурного характера. Это означает, что потенциал предприятия, как и всякая система, "обладает предельными возможностями адаптации к изменяющимся условиям производства (закономерность эквивалентности системы)" [2, с. 144]. Поэтому наличием предельных возможностей адаптации и гибкости трудового потенциала обусловлена возникающая периодически потребность в обновлении или повышении уровня квалификации персонала предприятия, изменении его численности и состава, формировании адекватной целям философии бизнеса и организационной структуры управления (таблица).

Таблица

Формы гибкости трудового потенциала предприятия

Объект формирования	Реализация в процессах	Ожидаемые результаты
Численность, состав и квалификация персонала	реструктуризации предприятия	оптимальная численность; достаточность высококвалифицированного персонала; эффективная система обучения и повышения квалификации; система планирования карьерного роста
Организация рабочего времени	разработки, внедрения, производства и реализации усовершенствованной или новой продукции	ускорение обновления продукции; кардинальное сокращение сроков создания и вывода на рынок новых изделий, улучшение их логистики
Оплата труда	стимулирования труда	стабильная социальная политика; гарантированная система социальной защиты; эффективная система социального стимулирования (премий, поощрений, вознаграждений)
Управленческие решения	стратегического управления	видение перспектив развития; формирование рынков; адекватная целям структура организации; поведенческие и культурные характеристики, которые разделяют все члены организации (ценности, убеждения, ритуалы и табу)

Модель "гибкой фирмы" ввел Дж. Аткинсон [3]. Основу гибкой фирмы он видел в "ядре рабочей силы", владеющим навыками, необходимыми для осуществления бизнеса. Поэтому гибкость фирмы, по мнению Дж. Аткинсона, достигается способностью "ядра рабочей силы" к обучению и возможностью изменений численности неквалифицированной или низкоквалифицированной части рабочей силы, так как гарантии долгосрочной занятости и возможности продвинуться по карьерной лестнице здесь значительно ниже.

И. Ансофф [4] стратегическую гибкость предприятия определял "способностями, возможностями и мотивацией для того, чтобы мыслить и действовать стратегически". Стратегическая гибкость, как считал И. Ансофф, достигается диверсификацией деятельности, удовлетворяемых потребностей и технологий, "чтобы неожиданное изменение в одной стратегической области бизнеса не привело к серьезным разрушительным последствиям в остальных", и созданием в ресурсном портфеле компании определенного запаса стратегического потенциала – "ресурсов и возможностей, которые используются в различных стратегических областях бизнеса".

В концепции "динамичных способностей" Д. Тица и Г. Писано "адаптивность" и "гибкость" относятся к возможностям организаций поддерживать постоянную способность к обучению, забыванию и обучению заново [5]. Исследуя данную проблему, М. Бойсот [6] выделял процессы создания, использования и развития организационного знания. Согласно его модели "цикла создания знания в организации" данные процессы характеризуются следующими свойствами:

способностью сканировать, то есть получать информацию для определения любых проблем или возможностей, предоставляемых средой;

способностью кодификации, с помощью которой имплицитное, иначе говоря, "скрытое" знание сотрудников превращается в явное знание предприятия;

способностью трансферировать кодифицированные знания сотрудников в другие подразделения предприятия, что позитивно влияет на мобильность действий предприятия;

реконфигурационной способностью на базе абстракции и абсорбции знания, что дает предприятию возможность развивать новые организационные способности, которые возникают посредством рекомбинации уже существующего на предприятии знания и благодаря генерированию нового знания.

"Человеческий фактор" – важнейшая составляющая потенциала предприятия, а механизм его активизации – один из ключевых элементов системы его использования, формирования и развития. Использование и развитие творческого потенциала сотрудников предприятия предполагает:

персонализацию и индивидуальный подход ко всем сотрудникам, осуществляемый в пределах совмещения интересов предприятия и сотрудника (в случае расхождения интересов приводятся в действие стимулирующие и мотивирующие рычаги воздействия на человека для того, чтобы он связал свою деятельность с интересами организации);

осознание проблемы дефицита квалифицированного персонала, что приводит к конкретной борьбе на рынке труда за знания, навыки, способности;

создание системы материального стимулирования и социальной защищенности работников предприятия;

необходимость капиталовложений в формирование, использование и развитие людских ресурсов, исходя из экономической целесообразности привлечения более профессионального работника, его обучения.

Основная цель организационной структуры управления заключается в организационной поддержке поведения предприятия в условиях, определяемых внешней средой и стилем руководства [7, с. 523]. Поддержка поведения предприятия обеспечивается соответствующей гибкостью организационной структуры и определяется системными свойствами структурообразующих элементов:

конструктивными (архитектурными) особенностями, отражающими ее устройство, количество иерархических уровней, состав структурных подразделений, их подчиненность;

функциональными особенностями, определяющими ее способность обеспечивать достижение поставленных целей, – норма управляемости, степень объективной направленности, степень целевой направленности, степень однородности решаемых задач, полнота решаемых задач в одном подразделении, трудоемкость решения задач управления;

способностями к развитию, параметрами которых являются степень адекватности, надежности и степень обновления.

Однако даже самая рациональная организационная система управления не будет обладать достаточным потенциалом для достижения целей, если не будет иметь подготовленных управленческих кадров, их желания и заинтересованности в ее функционировании. Эти составляющие обеспечивают гибкость и мобильность потенциала управления. Гибкость потенциала управления отражает готовность системы управления предприятия функционировать в условиях нестабильной внешней среды и определяется способностью управленческого персонала использовать нестандартные решения на основе глубокого понимания и предвидения тенденций изменений во внешней среде. Гибкость носит оборонительный или наступательный характер или совмещает обе эти черты [4]. Оборонительная гибкость выражается в поведении предприятия, обеспечивающем ему экономическую безопасность, минимизацию последствий катастроф; наступательная – направлена на повышение эффективности инноваций. Гибкая организационная адаптация возможна лишь к проблемам и внешним ситуациям, для которых характерно сбалансированное соотношение между новизной события и прошлым опытом.

Гибкость и мобильность не только дают устойчивое конкурентное преимущество предприятию на рынке, но и позволяют "активно формировать его, изменять обстановку в своих интересах" [8, с. 87]. Свойства гибкости и мобильности потенциала управления предприятия формируют стратегическое видение – важнейшую компетенцию для создания долгосрочного конкурентного преимущества.

Однако в реальных ситуациях большинство предприятий не могут реализовывать перемены так быстро, как того требует рынок, особенно когда они находятся в стабильном состоянии. Скорость реакции предприятия относительно его конкурентов отражает инертность или мобильность потенциала управления. В сферах научного знания стратегического управления предприятием предполагается, что инертность потенциала "является следствием структурного и процедурного багажа, который организация накапливает со временем" [6, с. 345], а механизмом его обновления выступает корпоративная реструктуризация.

Парадокс "обновления и сохранения", то есть использования существующего потенциала и его обновления, может быть разрешен посредством временного разделения, где периоды его использования (стабильности) сменяются периодами созидания (изменения). Стабильность и устойчивость необходимы для внутренней сплоченности организации и для того, чтобы предотвратить "саморазрушение и хаос", мобильность и гибкость – для ее обновления. В связи с этим важна корпоративность управления – вовлечение в процессы радикальных изменений всей организации и особенно менеджеров среднего звена как сотрудников, связывающих разные уровни организации предприятия. В данном случае складывается не такая ситуация, когда один уровень организации управляет другим, а осуществляется командная работа на различных уровнях управления и сферах функциональных обязанностей.

Определение объектов для формирования и развития свойства гибкости отражает разнообразие форм гибкости трудового потенциала предприятия. Однако основополагающим принципом и критерием управления данными процессами является подчиненность процессам развития и эффективного функционирования предприятия, целесообразность в принятии стратегически важных решений.

Литература: 1. Отенко И. П. Методологические основы управления потенциалом предприятия: Научное издание. — Харьков: Изд. ХНЭУ, 2004. — 216 с. 2. Экономическая стратегия фирмы: Учеб. пособие / Под ред. А. П. Градова. — 3-е изд., испр. — СПб.: СпецЛит, 2000. — 588 с. 3. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. — СПб.: Питер, 2002. — 1200 с. 4. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. — СПб.: Изд. "Питер", 1999. — 416 с. 5. Teece D., Pisano G., Shuen A. Dynamic Capabilities and Strategic Management // *Strategic Management Journal*. — 1997, vol. 18. — P. 509 – 533. 6. Хэмел Г. Стратегическая гибкость: Пер. с англ. / Г. Хэмел, К. Прахалад, Г. Томас, Д. О'Нил. — СПб.: Питер, 2005. — 384 с. 7. Мартыненко Н. Технология менеджмента: Учебник для студентов высш. учеб. заведений. — К.: МП "Леся", 1997. — 800 с. 8. Койн К. Как упорядочить процесс разработки стратегии / К. Койн, С. Субраманьям // *Экономические стратегии*. — 2001. — №4. — Т. 3. — С. 83 – 91.

КАТЕГОРІЇ "ДІЯЛЬНІСТЬ" І "ПОВЕДІНКА" В ДОСЛІДЖЕННІ ВИРОБНИЧИХ КОЛЕКТИВІВ

The contents of categories "activity" and "behaviour" and the necessity of their simultaneous usage in the research of dynamic aspects of functioning of collectives of the industrial organizations are proved.

Вчені та спеціалісти у сфері менеджменту все більше і більше відчувають необхідність посилення його демократизації. Практика господарювання в соціально орієнтованій ринковій економіці свідчить, що ті керівники, які відходять від моделі раціонального управління підприємств і орієнтуються на управління його поведінкою на основі моделі "загальної частки" колективу, значно швидше пристосовуються до змін у бізнес-діяльності, які ускладнюються й частішають. Традиційна наука поки що не запропонувала цілісну методологію дослідження механізмів демократизації, крім того, вона має обмеження через те, що нині не безпосередньо знання, а збагачена ними інтуїція людей, об'єднаних у творчі команди, перетворюється в критичний ресурс демократичного менеджменту. Цим ресурсом обов'язково необхідно оволодіти, хоча зробити це досить важко, оскільки індуктивні інтуїтивні моделі пізнання і розуміння світу дуже важко перевести в дедуктивні раціональні схеми, алгоритми, якими можна поділитися з колегами. Практика ж свідчить, що результативне впровадження нової моделі менеджменту базується на вмінні користуватися соціально-психологічними технологіями управління поведінкою персоналу.

Передумовою формулювання мети даної статті, її гіпотез і змісту стало вивчення й узагальнення досліджень таких відомих зарубіжних та вітчизняних вчених, як Ф. Лютенс, Дж. Джордж, Г. Джоунс, К. Клок, Дж. Голдсмит, А. Кравченко та ін. Вони показали, що нетрадиційність, неформальність менеджменту, яка необхідна в управлінні поведінкою, розвивається на основі технологій психології, соціології, соціальної психології, економічної соціології і психології та інших наук, пов'язаних з поясненням закономірностей поведінки людей і угруповань. Така міждисциплінарність проблеми потребує уваги до тлумачення понять та категорій, пов'язаних з нею.

У зв'язку з цим за мету даного дослідження було обрано конкретизацію сутності, змісту та призначення категорій "діяльність" і "поведінка" в управлінні колективом.

Огляд літератури показав, що для розроблення науково-методичного забезпечення демократизації управління більшу увагу слід приділити терміну "поведінка", який з'явився в арсеналі менеджменту недавно і не знайшов чіткого визначення ні змісту, ні особливого призначення для характеристики підприємства. Хоча частіше він поєднується не з терміном "підприємство", а з терміном "виробнича організація". І це не випадково, адже останній акцентує увагу на тому, що сучасне підприємство розглядається не як знеособлений механізм, а як соціально-економічна система, наповнена людьми, які мають особисту та колективну поведінку, і це викликає необхідність по-іншому визначити зміст та сутність динамічного аспекту її існування й демократизації менеджменту. Саме поведінка стала найважливішою характеристикою, яка суттєво підкреслила різницю між виробничою організацією і виробничим підприємством. З'явилася вона, як уже вказувалося, порівняно недавно та обумовила появу і швидкий розвиток спеціальної наукової дисципліни — організаційної поведінки. Проте ця дисципліна більше зосереджена на принципах і закономірностях поведінки людини в організації, ніж колективів чи організацій в цілому. Проблеми ж управління поведінкою колективів не тільки не вирішені, а навіть ще не сформульовані.

Таким чином, нове явище, яке з'явилося в полі зору менеджерів і визначається як "поведінка колективу виробничої організації", потребує науково обґрунтованих механізмів управління ним. Розроблення наукового забезпечення вимагає попереднього уточнення змісту нового поняття в такий спосіб, щоб можна було його вимірювати кількісно, порівнювати особливості поведінки різних колективів чи визначати зміни поведінки конкретного колективу в часі. Однак, як уже вказувалося, центральне змістовне поняття "поведінка" — міждисциплінарне, тому методологічно досить складно визначити в єдиний спосіб комплексне поняття "поведінка колективу виробничої організації". Швидше при кожному зверненні до нього краще виконувати уточнення сутності і змісту, щоб уникнути неконструктивних зауважень та дискусій.

Аналіз літератури показав, що категорія "поведінка" в економічній сфері не отримала повного розвитку, не забезпечена методологічно, хоча вже давно широко використовується і тлумачиться іншими науковими напрямками. При цьому найбільш традиційним предметом уваги вона є для психології, яка вивчає закономірності реакції людини на середовище, на інших людей та групи, в які вона об'єктивно змушена об'єднуватися. Ці угруповання людей, для яких характерними є загальна мета, тривалість існування в часі та наявність певного механізму впорядкування взаємодії, прийма-

ють форму організації. Організації, що функціонують в економічній сфері, отримали назву виробничі. Найбільш характерними ключовими словами при визначенні їх сутності є "колектив", "комплекс правил", "поведінка".

Роль організаційного аспекту сприйняття виробничого підприємства в умовах ринку чітко підкреслює відомий учений Э. Смирнов, визначаючи організацію, як специфічний товар: "Ми купуємо і продаємо не просто систему станків, споруд, територію — майновий комплекс, а працездатну соціальну систему — організацію" [1, с. 23]. Важливою думкою, яку особливо підкреслює автор, є те, що конкурентні переваги колективів виробничої організації забезпечуються, в першу чергу, неможливістю копіювання їх поведінки. Саме поведінки, а не діяльності. Для того, щоб пояснити детальніше цю тезу, слід визначити різницю між поняттями "діяльність" та "поведінка" і сформулювати хоча б попередні вихідні передумови та гіпотези необхідності їх окремого дослідження та узгодження. Справа в тому, що деякі вчені (наприклад, [2, с. 107; 3, с. 184, 185]) вважають терміни "діяльність" і "поведінка" синонімічними. Насправді аналіз словників та іншої спеціальної літератури показав, що далеко не всі погоджуються з цією думкою, але по-різному співвідносять дані поняття. Деякі вчені вважають поняття "поведінка" більш загальним та ємним. Ця думка пропагується в словниках. Наприклад, один з них визначає поведінку як систему взаємопов'язаних реакцій, що здійснюються живими організмами для пристосування до навколишнього середовища [4, с. 1014]. Інший тлумачить поведінку як процес взаємодії живих істот з навколишнім середовищем і уточнює момент її зародження таким чином: "Поведінка з'являється на високому рівні організації матерії, коли її живі структурні утворення набувають здатності сприймати, зберігати і перетворювати інформацію, використовуючи її з метою самозбереження і пристосування до умов існування або (у людини) активної їх зміни" [15, с. 504]. Тобто поняттям "поведінка" можна характеризувати активне ставлення до навколишнього світу і тварин, і людини. Поняття "діяльність" не можна використовувати відносно тварин, оскільки воно пов'язане із свідомістю. Відомий соціолог А. Кравченко з цього приводу пише: "В науковому розумінні поняття "діяльність" можна використовувати тільки стосовно людини... Порівнюючи діяльність і поведінку, не важко побачити різницю. Діяльність передбачає усвідомлені цілі і заплановані дії... Поведінка не має мети, як головного визначального елемента" [6, с. 36]. Цю думку можна продовжити таким чином: поведінка в порівнянні з діяльністю більш спонтанна, оригінальна, нетрадиційна, насичена емоційно. На користь відмінності між поняттями "поведінка" і "діяльність" говорить той факт, що елементарні одиниці діяльності та поведінки не співпадають. Для діяльності елементарною одиницею є дія, для поведінки — вчинок. Дія — усвідомлена, вчинок — спонтанний, часто без усвідомлення причин. Та остаточного тлумачення різниці між цими поняттями, як і сфер використання, поки що немає, хоча проблема необхідності їх уточнення сформульована. Наприклад, С. Московичов пише: "Діяльність, поведінка і мотивація — це окремі прояви психіки. Це високоорганізовані, здатні до саморегуляції, складні об'єкти, які мають власну структуру, що не зводиться до суми їх елементів... Назріла необхідність відновлення категорії "поведінка" в понятійному апараті вітчизняної психології" [7, с. 33, 34].

На погляд автора, в дослідженнях колективів виробничих організацій доцільно використовувати обидва поняття, оскільки вони характеризують різні аспекти його динамічного існування. Так, усвідомлена та впорядкована для досягнення мети діяльність відображає більш стандартні процедури, що виконуються за звичним алгоритмом, мають запланований результат. Що стосується поняття "поведінка", то, навіть якщо погодитися з думкою праксеологів, що поведінка — це індивідуалізований різновид діяльності, і таке її уточнення показує, що її не можна копіювати, і за рахунок цього вона, з одного боку, набуває вищої цінності, оскільки формує оригінальність, рідкісність індивіда чи групи, а з іншого — потребує специфічного механізму впорядкування. Індивідуалізація поведінки колективу забезпечується використанням інтуїції, яка породжує оригінальне панорамне бачення ситуації, а отже, врахування впливу на неї більшої кількості факторів і умов середовища, а через це — вищу результативність прийнятих рішень.

Що стосується особливостей створення ефективного механізму управління діяльністю і поведінкою, то відносно діяльності його можна орієнтувати на дотримання сформульованих праксеологією раціональних принципів: сконцентрованості дій, комплексності впливу на предмет діяльності, виділення критичної ланки в складному предметі, вирішення задач в порядку від простих до складних тощо [8].

Механізм управління поведінкою як індивідуалізованою діяльністю менш визначений, оскільки пов'язаний з уведенням у дію регуляторів, які знаходяться на рівні підсвідомості. Але узагальнення досвіду дає підстави говорити про те, що на поведінку колективу впливають внутрішні соціопсихічні характеристики людей, характер лідерства, цінності корпоративної культури, характер соціально-психологічного клімату в колективі тощо. Методи дослідження поведінки колективу формуються із арсеналу вже достатньо розвинених і апробованих у психології, соціології, соціальної психології. Крім них, слід звертати увагу на такі спеціальні методи, як експеримент та метод монографічного аналізу. Останні орієнтовані на комплексне поглиблене дослідження окремих складних ситуацій і поки що мало перевірені на вивченні закономірностей поведінки людей і колективів.

На основі викладеного вище можна зробити такі висновки. Об'єктивна демократизація менеджменту вимагає доповнення категорій, що характеризують динамічні аспекти існування колективів виробничих організацій, поняттям "поведінка". При цьому не слід залишати поза увагою кате-



горію "діяльність", оскільки тільки поєднання її з категорією "поведінка" дає можливість узгодити об'єктивно необхідні формальні та неформальні механізми менеджменту. Подальші дослідження потрібно виконувати в напрямі визначення суттєвих характеристик, принципів, класифікації різних видів діяльності і поведінки, їх операціоналізації та моделювання.

Література: 1. Смирнов Э. А. Стандартизация и аудит системы управления организацией // Менеджмент в России и за рубежом. — 1999. — №5. — С. 20 – 32. 2. Вильямс Р. Управление деятельностью служащих. — СПб.: Питер, 2003. — 304 с. 3. Пилипенко В. Е. Экономическая социология: Учеб. пособие / В. Е. Пилипенко, Э. А. Гансова; [Под ред. В. Е. Пилипенко. — К.: МАУП, 2002. — 296 с. 4. Советский энциклопедический словарь / Гл. ред. А. М. Прохоров. — 3-е изд. — М.: Сов. энциклопедия, 1985. — 1600 с. 5. Философский энциклопедический словарь / Гл. ред. Л. Ф. Ильичев, П. Н. Федосеев, С. М. Ковалев, В. Г. Панов. — М.: Сов. энциклопедия, 1983. — 840 с. 6. Кравченко А. И. Социология. Словарь: Учебное пособие для студентов вузов. — М.: Изд. центр "Академия", 1997. — 240 с. 7. Москвичов С. Г. Мотивация деятельности та поведінки як предмет системного дослідження в психології // Проблеми філософії. Республіканський міжвідомчий науковий збірник. Вип. 88. — К.: Либідь, 1991. — С. 31 – 37. 8. Мизес Л. Человеческая деятельность: трактат по экономической теории / Пер. с 3-го испр. англ. изд. А. В. Курдяева. — М.: ОАО "НПО "Экономика", 2000. — 880 с. 9. Джордж Дж. М. Организационное поведение. Основы управления: Учеб. пособие для вузов: Пер. с англ. / Дж. М. Джордж, Г. Р. Джоунс; [Под ред. проф. Е. А. Климова. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. — 464 с. 10. Клок К. Конец менеджмента / К. Клок, Дж. Голдсмит. — СПб.: Питер, 2004. — 368 с. 11. Лютенс Ф. Организационное поведение: Пер. с англ. — 7-е изд. — М.: ИНФРА-М, 1999. — 692 с. 8. Мизес Л. Человеческая деятельность: трактат по экономической теории / Пер. с 3-го испр. англ. изд. А. В. Курдяева. — М.: ОАО "НПО "Экономика", 2000. — 880 с.

Швец И. Б.

УДК 331.108.2

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА: РЕГИОНАЛЬНЫЙ И МИКРОЭКОНОМИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

The necessity of the complex approach to the professional training and the personnel development is grounded. The prospects of creation the control system of the personnel development at the enterprises and at the regional level are considered.

Развитие рыночных отношений в Украине, ограниченность трудовых ресурсов обусловили изменения в отраслевой структуре занятости населения и способствовали формированию качественно новых подходов к управлению процессами подготовки и развития персонала. Изменение структуры ВВП, связанное с повышением доли реализации услуг в связи с более высокой рентабельностью данной сферы по сравнению со сферой производства, сопровождалось соответствующим изменением в распределении рабочей силы. Так, в 2004 г. доля сферы услуг в создании ВВП составляла 21,3% по сравнению с 17,1% в 2000 г. [1, с. 37, 303; 2, с. 36, 315]. В последние годы при сокращении занятости в секторе материального производства численность персонала во многих отраслях сферы услуг (аппарат органов управления; оптовая и розничная торговля; сбыт, снабжение и заготовки; кредитование, финансы и страхование) значительно возросла. В результате при формировании приоритетных задач в области управления человеческими ресурсами в деятельности служб управления персоналом на предприятиях произошли качественные изменения.

Межотраслевая миграция персонала в поисках более высокого уровня оплаты труда, резко возросшие текучесть и мобильность кадров увеличивают многообразие основных задач и методов управления персоналом на предприятиях. Отрасли с неудовлетворительным финансовым положением и, как следствие, кризисным состоянием материально-технической оснащенности рабочих мест (сельское хозяйство, большинство подотраслей промышленности, некоторые подотрасли транспорта, жилищно-коммунальное хозяйство и ряд других) характеризуются наличием большого количества вакансий и высокой текучестью кадров, доходящей до 60% среднесписочной численности занятых. Указанные отрасли относятся либо к базовым отраслям экономики, либо связаны с производством и распределением общественных благ, социально значимых услуг монопольного характера, обеспечением продовольственной, промышленной и другой безопасности (как общегосударственного уровня, так и уровня отдельных регионов и предприятий). Предприятия этих отраслей нуждаются в текущем обеспечении трудовыми ресурсами, имеющими невысокую квалификацию, располагают минимальными средствами на их адаптацию и профессиональную подготовку.

© Швец И. Б., 2006

Предприятия средне- и высокорентабельных отраслей — металлургической, машиностроительной, пищевой, нефтегазового комплекса, торговли, страхования, кредитования — решают концептуальные задачи, связанные с внедрением корпоративной культуры, стратегическим обеспечением трудовыми ресурсами на перспективу с учетом изменений количественно-качественной структуры производства и осуществлением долгосрочных инвестиционных программ. Отличия в финансовом и экономическом положении предприятий данных отраслей вносят существенные коррективы в иерархию задач управления персоналом. Значительное влияние на формирование стратегий управления персоналом и применение практических методов управления, оценку эффективности использования человеческих ресурсов оказывают региональные особенности.

Одним из активных субъектов, реализующих государственную политику обеспечения занятости населения, осуществления профессиональной ориентации и профессионального обучения, является Государственная служба занятости Украины. Основной проблемой низкой эффективности организационной работы центров занятости является отсутствие действенного механизма взаимосвязи профессионального обучения и последующего трудоустройства безработного населения. Несмотря на рост уровня трудоустройства незанятого населения, удельный вес трудоустроенных лиц базовыми центрами занятости остается крайне низким и составляет немногим более 30% [3, с. 67]. Поэтому крайне необходимым является изменение подходов к профессиональной ориентации и обучению, в том числе безработного населения. Профессиональное обучение должно быть значимым и удовлетворять существующие корпоративные и общественные потребности. В решении данной проблемы крайне важным и перспективным является использование опыта работы передовых предприятий, которые, имея стабильное экономическое состояние, внедряют прогрессивные технологии обучения, подготовки, переподготовки и развития персонала. Одним из таких предприятий является ЗАО "Новокраматорский машиностроительный завод", где развитию персонала уделяется большое внимание. На предприятии создана эффективная система производственного обучения персонала, которая ориентирована на выполнение планов технического перевооружения производства, перспективы развития трудового коллектива и охватывает всех работников предприятия. Высокий уровень организации обучения, контроль за его осуществлением обеспечивают стабильное профессиональное развитие работников [4].

Необходимость комплексного решения вопросов подготовки и развития персонала на перспективу путем привлечения и объединения усилий заинтересованных субъектов, которыми, в первую очередь, являются предприятия, а также местные государственные органы управления, вызывает необходимость выработки новых подходов к решению данной проблемы, актуальность которой усиливается негативными явлениями в демографических процессах, ожидаемыми в ближайшее время в Украине. В этой связи представляется целесообразным создание системы управления развитием персонала (СУРП) как на региональном уровне, так и на уровне отдельного предприятия. Методологической основой построения СУРП должен стать системный подход к использованию человеческих ресурсов, который предполагает тесное взаимодействие подсистемы управления персоналом с другими подсистемами — финансовой, инновационной, инвестиционной, стратегического планирования, производственной, сбытовой. Механизм реализации СУРП должен предусматривать программную реализацию его отдельных составляющих — профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации; аттестации персонала и рабочих мест; оплату труда и материальное поощрение, которые организационно отражаются в программе содействия развитию персонала. Одновременно с созданием подобной программы на региональном уровне возможно выделение вопросов обеспечения и регулирования занятости населения в особую концепцию, содержащую стратегические цели, ориентированные на долгосрочную перспективу (10 – 20 лет).

Недостаток финансовых, информационных, интеллектуальных, материальных ресурсов обуславливает необходимость поэтапной реализации программы содействия развитию персонала и концентрации усилий на ее отдельных направлениях. Государственная политика подготовки и развития персонала в виде специальных программ должна предполагать поэтапный перевод их финансирования и перенос центра тяжести внедрения на микроуровень. Такой подход является возможным только в условиях рыночной востребованности высококвалифицированных кадров на уровне отдельных предприятий, быстрого возврата инвестиций в обучение персонала, финансирования работодателем социальных гарантий, улучшения производственных условий.

Опыт реализации государственных целевых программ свидетельствует, что многие из них прекращают свое существование в регионах после окончания их финансирования. Создается прецедент отсутствия конечного результата и нецелевого использования выделяемых средств, что приводит к необходимости сокращения количества программ и их корректировки. Важным вопросом, требующим решения до начала реализации программы содействия развитию персонала, является выбор ее приоритетов, в качестве которых в настоящее время выступают повышение квалификации, переподготовка и рост профессионального уровня персонала, способствующих созданию прочного фундамента развития предприятия, базирующегося на принципах генерации и реализации новых идей и знаний.

Вместе с тем отсутствие диалектической связи между теорией управления и актуальными практическими проблемами существенно снижает эффективность существующих краткосрочных программ повышения квалификации, приводит к затратному характеру вложения средств на эти цели и, как следствие, вызывает зачастую недоверие к совместному сотрудничеству ученых и теоретиков с менеджерами-практиками. Исследования качества трудового потенциала в Украине свидетельствуют о том, что в современных условиях производственная и предпринимательская среда не заинтересованы в развитии трудового потенциала, а большинство украинских предприя-



тий не имеют благоприятных условий для развития трудового потенциала. Основной причиной является ориентация предпринимателей на максимизацию прибыли за счет экономии затрат на персонал [5, с. 75, 76, 79]. Большинство руководителей предприятий относится к расходам на обучение как неэффективным производственным издержкам либо как к затратам, эффективность которых с определенной долей вероятности может иметь место в долгосрочном периоде.

Экономические условия функционирования предприятий, особенности налогообложения прибыли предприятий и доходов физических лиц являются в настоящее время главными препятствиями кардинального повышения качества персонала, соответствующего современным требованиям развития экономики и производства в частности. Особенности калькулирования себестоимости продукции осложняют возможности предприятий осуществлять расходы по повышению квалификации персонала, так как расходы по дополнительному образованию в размере свыше 3% фонда оплаты труда не включаются в производственные издержки и должны финансироваться из прибыли. Существующая налоговая политика приводит к отсутствию экономической заинтересованности и у отдельного работника, поскольку затраты предприятия на повышение его квалификации засчитываются ему в облагаемый доход с вычетом из него соответствующих налогов. Практика развитых стран подтверждает, что данная статья расходов компаний является существенной и может составлять 5 – 10% фонда оплаты труда.

Другими факторами, демотивирующими предприятия вкладывать средства на повышение квалификации персонала, выступают высокий уровень текучести кадров и низкая доля оплаты труда в отраслевой структуре затрат на производство продукции. Затраты на оплату труда по промышленности Украины в 2004 г. составили 8,2% в общей структуре операционных затрат, при максимальном значении — 22,5% в легкой промышленности и минимальном значении 2,1% в нефтеперерабатывающей промышленности [2, с. 113]. В развитых странах данный показатель составляет от 60 – 70%. Однако, несмотря на отмеченные недостатки и препятствия, инвестиции в повышение конкурентоспособности персонала представляют самый быстрый способ обеспечения роста производительности труда, повышения рентабельности, расширения рынков сбыта, достижения финансовой устойчивости предприятий. В этой связи формирование условий, обеспечивающих достижение оптимального и взаимовыгодного сочетания интересов работодателей, наемных работников, образовательных учреждений и координирующих государственных органов, является главной задачей первого этапа создания региональной СУРП.

В организационно-административном плане целесообразным является создание отдельного структурного подразделения, имеющего функции по реализации региональной программы содействия развитию персонала, учредителями которого могут быть управления по труду областных администраций, учебные заведения. Затраты бюджета на функционирование данного подразделения являются небольшими, а в последующем функционирование программы может осуществляться за счет самофинансирования путем выполнения функций отраслевого научно-методического обеспечения и консалтинга. Такое структурное подразделение будет выступать координатором интересов региональных органов управления и отдельных предприятий, основной задачей которого является формирование системы внутрифирменных служб развития персонала с учетом различных профессионально-квалификационных категорий.

Основными элементами СУРП на предприятии должны быть следующие: организация труда и управление занятостью; наем и увольнение; аттестация рабочих мест и персонала, его перемещение, трудовая карьера и закрепление; организация внутреннего трудового распорядка и рабочего времени; оплата труда и материальное поощрение; нематериальное стимулирование и социальное развитие; охрана, условия и безопасность труда. Поскольку управление персоналом затрагивает различные аспекты социально-трудовых отношений, наличие указанных элементов является обязательным. Каждая из программ выделяется в относительно самостоятельную систему и охватывает все категории работающих по найму. Внутрифирменные программы развития персонала необходимо разрабатывать для отдельных категорий занятых с учетом всех аспектов развития, что обеспечивает максимальное приближение к проблемам конкретных подразделений и рабочих мест, объединенных в группы по признаку функциональной однородности или тесной производственной взаимосвязи. Программа должна быть конкретизирована по времени реализации и содержать перечень мероприятий, ожидаемые результаты их внедрения, объемы необходимых ресурсов, ответственных лиц.

Развитие инновационных процессов в экономике Украины, формирование инновационно-инвестиционной модели экономического роста возможно исключительно при наличии действенной системы профессионального обучения и развития персонала предприятий, которая должна отражать реальные потребности субъектов, оперативно и адекватно реагировать на изменения в экономических процессах с учетом региональных особенностей формирования рынка труда.

Литература: 1. Статистичний щорічник України за 2001 рік / За ред. О. Г. Осауленка. — К.: Техніка, 2002. — 644 с. 2. Статистичний щорічник України за 2004 рік / За ред. О. Г. Осауленка. — К.: Вид. "Консультант", 2005. — 592 с. 3. Вонберг Т. В. Організація центрами зайнятості професійної орієнтації та професійного навчання безробітних // Зб. наук. праць "Формування ринкової економіки". Спец. вип. "Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики". Т. 3. Регулювання соціально-трудових відносин на ринку праці. — К.: КНЕУ, 2005. — С. 64 – 72. 4. Панков В. Професіонали працюють у того, хто їх для себе готує. Комплексна система розвитку персоналу / В. Панков, І. Турик // Менеджер по персоналу. — 2005. — №5. — С. 4 – 15. 5. Амоша О. І. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза / О. І. Амоша, О. Ф. Новикова. — Донецьк, 2006. — 208 с.

КОМПЕТЕНТНОСТЬ В СТРАТЕГИЧЕСКОМ УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ

In the article on the example of Novokramatorsky machine-building factory the problems of competence and its role in the personnel and educational strategy of the enterprise management are considered. Special value is given to the definition of requirements for various kinds of the competence, forms and methods of development of the social competence.

В современных условиях конкурентоспособность каждого предприятия все меньше зависит от производственных факторов. Фундаментальную основу долгосрочных преимуществ в конкурентной борьбе, которые предприятие может достичь или увеличить, представляют собой его человеческие ресурсы, то есть люди, их трудовая мораль и стремление к достижению поставленных целей, их знания и системы ценностей, творческие и новаторские способности. Именно эти факторы позволяют обеспечить рост экономических показателей предприятия и благосостояния его работников.

Особенность современного этапа развития производства заключается в том, что для выполнения работ сотруднику необходимо иметь объем профессиональных знаний, которые должны непрерывно пополняться, так как устаревают ускоряющимися темпами. В настоящее время для эффективного функционирования предприятия нужны работники, ориентированные на максимальные достижения в труде, инициативные и предприимчивые, принимающие рациональные решения, способные к целенаправленной инновационной деятельности. Именно такие работники стремятся к повышению своей квалификации.

Многие руководители предприятий борются за техническую реконструкцию предприятия, но только единицы делают это комплексно, понимая, что одновременно с техническими преобразованиями необходимо провести изменения в управлении человеческими ресурсами. От качества трудового потенциала и степени его реализации зависит конкурентоспособность предприятия.

В условиях трансформации экономики, изменения бизнес-процессов, внедрения международных норм качества продукции и услуг необходимы новые механизмы наращивания интеллектуального потенциала работников.

Все это обуславливает актуальность данной проблемы и необходимость ее дальнейшей разработки.

Проблемам управления персоналом в контексте образовательной стратегии предприятия, которым является в настоящее время компетентность его работников, посвящены публикации следующих ученых: Д. Богини, В. Данюка, А. Колота, Г. Скударя, В. Панкова и др.

Однако на взгляд авторов данной статьи, в работах вышеупомянутых авторов отсутствует постановка вопроса о развитии и управлении различными формами компетенции, в том числе социальной, а также определение потребностей в различных видах компетенции.

Целью данной статьи является разработка методических подходов к обоснованию системы управления компетентностью работников предприятия на базе проведенных научных исследований в ЗАО "Новокраматорский машиностроительный завод". Задачи исследования сводятся к изучению требований, предъявляемых к работникам в современных условиях, анализу содержания и значения факторов компетентностей, раскрытию их основных видов и разработке предложений по формированию интеллектуального потенциала на основе непрерывного образования и переподготовки.

Современный производственный процесс требует от работников постоянного повышения интеллектуального уровня, осознанного принятия решений и гибкого реагирования. Им необходимо постоянно развивать творческое мышление, моделировать свои действия, проявлять инициативу в принятии решений. Если совсем недавно повышение качества продукции в ЗАО "Новокраматорский машиностроительный завод" позволяло получить преимущество на рынке, то на данном этапе высокое качество стало всеобщим условием, минимальной ценой присутствия на мировом рынке, а вектор приоритетности сместился в область использования человеческого фактора. Перед ЗАО "Новокраматорский машиностроительный завод" был поставлен вопрос об изменении структуры состава персонала в сторону увеличения доли высококвалифицированных работников как наиболее ценного стратегического ресурса, формирующего интеллектуальный потенциал предприятия.

С этой целью была разработана комплексная программа оценки имеющегося интеллектуального капитала, в основу которой положен механизм сертификации персонала. Внедрено положение о поощрении сертифицированного персонала. Суть его заключается в том, что уровень оплаты зависит не только от сложности выполняемой работы, но и от набора знаний и умений, которые работник способен использовать в своей деятельности. В данном случае платят не за то,

что он делает, а за то, что он знает и может сделать, то есть оплачивается не сам труд, а рост квалификации и, в первую очередь, готовность и способность выполнить работу, востребованную рынком труда в будущих периодах [1].

Основным звеном образовательной стратегии предприятия сегодня является обеспечение квалифицированным персоналом на основе его развития. Особое значение имеет развитие управленческого персонала. Помимо способностей выполнять классические задачи – постановка целей, планирование, принятие решений и их реализация, организация и контроль, к нему предъявляются новые требования, позволяющие решать новые задачи:

стратегическое мышление: обладание стратегическим видением, способность предвидеть будущие тенденции;

предпринимательские действия: ориентация на рынок, готовность к риску;

иницирование процессов развития: восприимчивость и готовность к различного рода улучшениям, способность убеждать, коммуникативный стиль управления;

создание корпоративной культуры на предприятии и в его подразделениях: утверждение ценностей, разрешение конфликтов, управление с ориентацией на систему ценностей;

мышление, ориентированное на политику предприятия: понимание взаимосвязей между предприятием и внешней средой и умение их использовать, учет общественно-политических аспектов при принятии управленческих решений.

Выполнение этих задач требует дифференцированной квалификации работников, то есть самых разнообразных знаний, способностей и умений. Поэтому в ЗАО "НКМЗ" за основу образовательной стратегии была положена компетентность, то есть степень соответствия способностей (потенциала) работника предъявляемым к нему требованиям, единство знаний, профессионального опыта и навыков поведения индивида, определяемых целью, заданностью ситуации и должностью.

Различают следующие виды компетентности: функциональная, ситуативная, интеллектуальная, социальная.

Авторами предлагается классификация видов компетентности и ее основных компонентов для управленческого персонала, представленная на рисунке.

В современных условиях все большее значение приобретает социальная компетентность. Однако относительно этого вида компетентности в экономической литературе нет однозначного трактования.

Зарубежные авторы понятие "социальная компетентность" определяют как способность людей поддерживать социальные отношения в группах. Для социально-компетентной деятельности необходимо большое количество различных способностей, например, восприимчивость, социальный анализ, правильная самооценка, контроль над эмоциями, сохранение дистанции, коммуникативность и предвидение последствий своих действий [2].

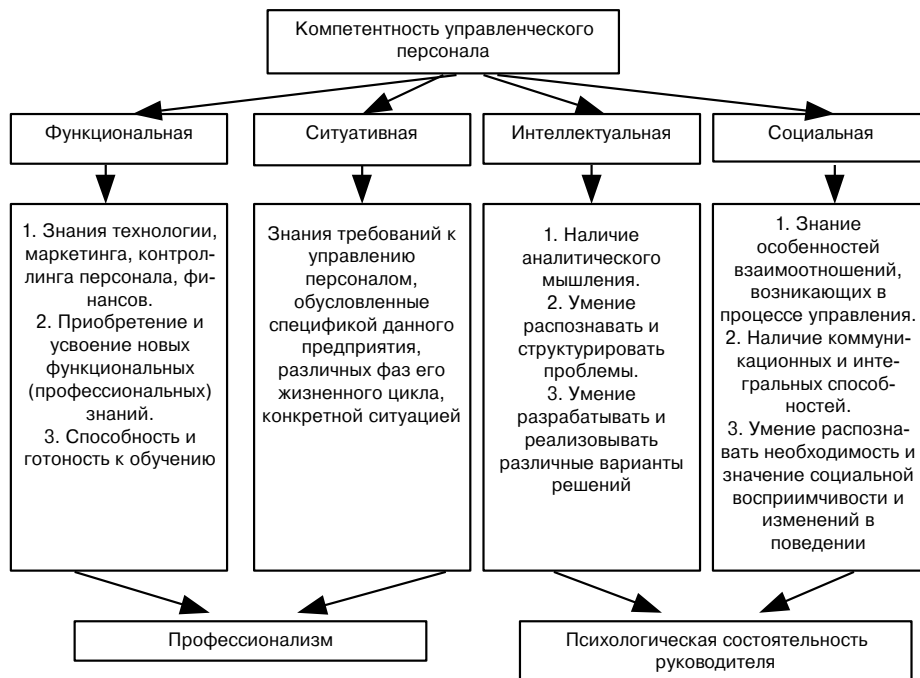


Рис. Классификация видов компетенции и ее основных компонентов для управленческого персонала

В понятие социальной компетентности эти авторы включают следующие компоненты:

1. Мотивационные компоненты: способность к экстравертности и доминированию. Эта способность может усиливать влияние на других людей. Такие руководители могут выдерживать большую социальную активность и добиться своего убеждения и разъяснения.



2. Компоненты восприимчивости: способность правильно интерпретировать не выраженное в словах отношение. К элементам не выражаемого словами отношения относятся, в частности, внешний вид, жестикуляция, взгляд, невербальные аспекты разговора.

3. Образец реакции: способность к синхронизации контакта с другими людьми. При помощи этой способности представляется возможность держать под контролем процесс контакта и развивающиеся отношения.

Исходя из возникших в связи с переходом к рыночной экономике новых форм управления, а также требований к управленческому персоналу, развитие социальной формы компетенции должно стать одной из важных задач предприятия. Следует постоянно выявлять недостающие способности и в рамках развития персонала искать возможность и методы их тренинга.

Для определения потребностей предприятия в той или иной компетенции на какой-то период необходимо их четкое планирование и прогнозирование. В свою очередь, для приобретения, стимулирования и развития компетенции в ЗАО "НКМЗ" потребовалось создание эффективного мотивационного механизма и максимально благоприятных условий для профессионального развития персонала и активизации его творческой деятельности.

Только сравнивая свои потребности с имеющимися человеческими ресурсами и применяя оптимальные формы воздействия для приведения их в соответствие, предприятие может эффективно управлять компетенцией персонала как неотъемлемым фактором повышения эффективности управления всеми производственными процессами. Это, в свою очередь, обеспечивает соблюдение требований международных стандартов к управлению ресурсами и повышает рейтинг предприятия на мировом и внутреннем рынке.

Поэтому сегодня как никогда возрастает роль действующей внутрифирменной системы развития персонала в обеспечении стабильных гарантий безопасности функционирования в условиях тотальной конкуренции среди отечественных предприятий и на международном рынке. Развитием знаний персонала необходимо рационально управлять так же, как и другими ресурсами: финансовыми, маркетинговыми, производственными.

В связи с внедрением инновационных технологий, модернизацией оборудования, автоматизацией управленческих и производственных процессов в ЗАО "НКМЗ" осуществляется специализированное повышение квалификации задействованного персонала на курсах целевого назначения.

С целью повышения результативности адаптационного обучения специалистов проводятся тренинги креативности, направленные на развитие способностей к поиску нестандартных решений производственных ситуаций, стимулирование инновационной и творческой активности. Отделом развития персонала установлен входной контроль уровня знаний, умений и навыков всех принимаемых на предприятие работников. В целях совершенствования организации труда и ускорения процессов адаптации к корпоративной среде и условиям производства, новому социальному окружению, высоким требованиям предприятия к уровню компетенции персонала внедрено обязательное адаптационное обучение новичков с использованием наставничества. Входной контроль осуществляется также при любом горизонтальном и вертикальном продвижении по службе. Без повышения квалификации работник не может претендовать на повышение в должности. Повышение разряда происходит только после повышения квалификации и сдачи квалификационной пробы.

Особое внимание уделяется подготовке резерва руководителей. Программа внутрикорпоративного обучения является эффективной в том случае, если она органично встраивается в комплекс позитивных системных изменений, направленных на реализацию стратегии предприятия.

Конкурентоспособность предприятий, которые не уделяют должного внимания развитию персонала, определению его компетенции, ощутимо снижается вследствие неполного использования интеллектуального и творческого потенциала работников. Процесс развития персонала должен быть непрерывным и рассматриваться как долгосрочные инвестиции, которые окупятся в ближайшем будущем.

Одним из требований рационального управления компетентностью работников ЗАО "НКМЗ" является опережающее обучение, позволяющее заранее удовлетворить потребности предприятия в персонале с определенными ценностными характеристиками, что несомненно позволяет повысить качество продукции.

Для более эффективного управления компетенцией на предприятии в стратегическом плане необходимо предусмотреть опережающее обучение или тренинг в области развития социальной компетенции, направленные, прежде всего, на повышение социальной восприимчивости и на приобретение навыков гибкого поведения. При этом знания руководителями особенностей взаимоотношений, возникающих в процессе управления, и особенностей поведения являются существенной предпосылкой для того, чтобы уметь распознать необходимость и значение социальной восприимчивости и изменение в поведении, а затем и для тренировки этих способностей.

Практическая реализация развития социальной компетентности требует глубокого научного обоснования, что обуславливает необходимость дальнейших исследований в этой области.

Литература: 1. Скударь Г. М. Управление конкурентоспособностью крупного акционерного общества: проблемы и решения. — К.: Наукова думка, 1999. — 496 с. 2. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / Под науч. ред. проф., докт. Р. Марра, докт. Г. Шмидта. — М.: Изд. МГУ, 1997. — 480 с.

МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОГО ЗАМОВЛЕННЯ НА ПІДГОТОВКУ ФАХІВЦІВ І РОБІТНИКІВ

In the article the problems of the state order formation on training of the specialist with high education and workers staff are considered. The proof of the main proposals as for the increasing the effectiveness of the state order formation and the recommendations for its placing among educational institutions on the competitive basis is given.

В умовах сталого економічного зростання особливого значення набуває вдосконалення механізму державного регулювання процесів відтворення робітників і фахівців, який би, з одного боку, дав можливість поєднувати світові надбання в цьому напрямі з національними особливостями, а з іншого — регулювати обсяги підготовки робітників та фахівців відповідно до попиту ринку праці і ринку освітніх послуг, перспектив та пріоритетів розвитку людського капіталу в умовах глобалізації.

Проблемі механізму формуванню державного замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою і робітників в Україні присвячені праці Т. Кір'ян, О. Кузнецової та інших авторів.

Метою статті є визначення проблем і основних методологічних підходів щодо створення механізму формування державного замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою та робітничих кадрів.

Вагомим ланцюгом відтворення людських ресурсів в інформаційному суспільстві є механізм формування державного замовлення на підготовку фахівців. Його кількісні параметри визначаються цільовими установками держави. Останнім часом у державних вищих навчальних закладах відбувалося скорочення обсягів приймання студентів за рахунок державних коштів і збільшення частки студентів платної форми навчання (таблиця).

З метою збереження ролі державного замовлення як механізму підготовки фахівців ще Законом України "Про вищу освіту" було визначено, що у вищих навчальних закладах державної і комунальної форм власності кількість студентів, прийнятих на перший курс на навчання за державним замовленням, має становити не менше 51% від загальної кількості студентів, зарахованих на навчання на перший курс [1, с. 11]. Це положення Закону набуло чинності з 2005 року [2, с. 10, 11].

Таблиця

**Приймання студентів до вищих навчальних закладів
за джерелами фінансування (1995 – 2004 рр.) [3 – 7]**

Вищі навчальні заклади	1995 р.	2000 р.	2001 р.	2002 р.	2003 р.	2004 р.
<i>Навчальні заклади I – IV рівнів акредитації</i> Усього прийнято, тис. осіб	395,6	536,5	588,3	612,3	635,5	657,4
У тому числі: за рахунок державного бюджету	287,8	210,5	212,0	221,5	228,5	227,6
% до загальної чисельності прийнятих	72,8	39,2	36,0	36,2	36,0	34,6
<i>I – II рівнів акредитації</i> Усього прийнято, тис. осіб	188,8	190,1	201,2	203,7	202,5	182,2
у тому числі: за рахунок державного бюджету	135,4	76,3	74,6	74,8	75,4	–
% до загальної чисельності прийнятих	71,7	40,1	37,1	36,7	37,2	–
<i>III – IV рівнів акредитації</i> Усього прийнято, тис. осіб	206,8	346,4	387,1	408,6	432,5	475,2
у тому числі: за рахунок державного бюджету	152,4	134,2	137,4	146,7	153,1	–
% до загальної чисельності прийнятих	73,7	38,7	35,5	35,9	35,4	–

У результаті зазначених змін у вищих навчальних закладах була перервана тенденція щодо скорочення обсягів приймання студентів за рахунок державних коштів. В Україні у 2005 році питома вага місць на бюджетній формі навчання вже дорівнювала 52,3% [8, с. 3].

Державне замовлення — це потреба суспільства в робітниках і фахівцях, що визначається органами виконавчої влади відповідно до основних напрямів розвитку національної економіки та її стратегічних пріоритетів і завдань, котрі обґрунтовані в Програмі економічного і соціального розвитку України на короткострокову, середньострокову та довгострокову перспективу, в державних, міждержавних та цільових програмах. Воно є основною формою регулювання соціально-економічних відносин між державою, навчальними закладами та організаціями, громадянами.

© Савченко В. А., 2006

На обсяги державного замовлення впливають такі фактори:

- темпи розвитку економіки на кожному конкретному етапі, що обумовлюють обсяги поточної, середньострокової і перспективної потреби в кадрах;
- стратегічні цілі та завдання країни, орієнтація органів виконавчої влади на підготовку працівників відповідного профілю;
- накопичення технічних, наукових та інтелектуальних знань з метою виведення країни на передові рубежі світового розвитку;
- доступність навчання для обдарованої молоді через систему державної підтримки, що сприяє забезпеченню країни висококваліфікованим персоналом;
- цільова підтримка окремих верств населення у здобутті професійно-технічної та вищої освіти, які в соціальному плані потребують захисту;
- досягнення збалансованості між підготовкою і потребою в персоналі відповідно до попиту на ринку праці.

Основними законодавчими документами, що регламентують процеси відтворення освітнього потенціалу суспільства за кошти Державного бюджету, є Закони України "Про освіту", "Про професійно-технічну освіту", "Про вищу освіту", а також "Про закупівлю товарів і послуг за державні кошти", "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо додаткових гарантій захисту фінансових інтересів держави" [9; 10].

Важливим етапом реформування державного замовлення на якісно новій основі став Указ Президента України "Про заходи щодо реформування системи підготовки спеціалістів та працевлаштування випускників вищих навчальних закладів" [9]. Стосовно підготовки фахівців за державним замовленням Указ передбачав упровадження відповідних механізмів формування обсягів державного замовлення та працевлаштування випускників.

Показники державного замовлення на підготовку кадрів формуються центральним органом виконавчої влади в галузі економіки на підставі узгодженого подання спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади в галузі освіти й науки (іншого центрального органу виконавчої влади, який має у своєму підпорядкуванні навчальні заклади) та спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади в галузі праці та соціальної політики.

Міністерства, інші центральні та місцеві органи державної виконавчої влади подають заявки на включення до проекту державних замовлень на підготовку кадрів. Заявки подаються з пропозиціями до проектів Програми економічного і соціального розвитку України та Державного бюджету.

Міністерство економіки України опрацьовує подані державними замовниками заявки та визначає обсяги підготовки робітників і фахівців з вищою освітою, необхідні для державних потреб у наступному році, та загальну суму коштів для їх навчання і подає ці заявки Міністерству фінансів України для попередньої оцінки, визначення можливих обсягів фінансування з Державного бюджету України.

Міністерство фінансів повідомляє Міністерству економіки України про показники проекту Державного бюджету на наступний фінансовий рік для збалансування кількісних показників проекту державних замовлень з коштами на підготовку кадрів. Кошти для фінансування державних замовлень передбачаються у проекті Державного бюджету окремим рядком.

Міністерство економіки України разом із замовниками збалансовує показники їхніх заявок з проектними обсягами підготовки, передбаченими на це бюджетними коштами та визначеними Кабінетом Міністрів України позабюджетними джерелами фінансування, і направляє до Міністерства освіти і науки України.

Міністерство освіти і науки України складає проект державних замовлень на підготовку кадрів та подає в установленому порядку на розгляд Кабінету Міністрів України. Після розгляду і схвалення Кабінетом Міністрів України проекту державних замовлень Міністерство освіти і науки України проводить попередню роботу щодо розміщення державних замовлень на підготовку робітників та фахівців і направляє результати цієї роботи до Міністерства економіки України.

Останнє після затвердження Верховною Радою України Державного бюджету, виходячи з його показників, вносить до проекту державних замовлень на підготовку робітників і фахівців необхідні зміни й уточнення з метою збалансування обсягів цієї підготовки з передбаченими фінансовими ресурсами та подає його на затвердження Кабінету Міністрів України. Після затвердження Кабінетом Міністрів України обсягів державних замовлень на підготовку кадрів Міністерство економіки доводить їх до Міністерства освіти і науки України для розміщення державних замовлень та укладення державних контрактів.

Практика розміщення державних замовлень і укладання державних контрактів у ринкових умовах потребує суттєвого вдосконалення. Міністерству освіти і науки України, виходячи із затверджених обсягів державних замовлень та виділення на їх виконання коштів, доцільно самостійно розміщувати замовлення на підготовку робітників і фахівців з вищою освітою для суспільних потреб не тільки серед державних, а й приватних навчальних закладів. Корисним було б розміщення державних замовлень на конкурсних засадах.

Розміщення державних замовлень на підготовку робітників та фахівців оформлюється контрактом, що укладається між Міністерством освіти і науки України та навчальним закладом. У десятиденний термін після укладення контрактів на підготовку робітників чи фахівців для державних потреб Міністерство освіти і науки повідомляє про це Міністерство економіки і Державний комітет статистики України за встановленими ними формами.

Контроль за виконанням державних замовлень покладається на Міністерство економіки, Міністерство освіти і науки України. Водночас Міністерство фінансів України контролює використання бюджетних коштів, передбачених на оплату державного замовлення. Державний комітет статистики узагальнює звіти Міністерства освіти і науки та до 20-го числа наступного за звітним місяця подає зведену інформацію Міністерству економіки, Міністерству фінансів України.



У сучасних умовах склався неефективний розподіл коштів для підготовки робітників та фахівців з вищою освітою за державним замовленням. Незважаючи на дію чинних законодавчих і нормативно-правових актів, має місце така ситуація, коли у багатьох випадках підготовка відбувається без відповідної координації між навчальними закладами, роботодавцями та іншими соціальними партнерами. Заявки на розміщення державного замовлення здебільшого мають формальний характер. Досі не розроблено механізм відстежування потреб ринку праці за окремими спеціальностями та професіями.

Суттєвою вадою процесу формування державного замовлення є відсутність обґрунтованої програми розвитку країни і відповідно даних про додаткову потребу в кадрах на середньострокову та довгострокову перспективи, часті зміни пріоритетів розвитку видів економічної діяльності та основних виробництв. Міністерства, відомства, організації через відсутність програмних орієнтирів стосовно розвитку виробництва змушені прогнозувати додаткову потребу в робітниках та фахівцях з вищою освітою, виходячи із досягнутого рівня. Як наслідок, заявки на підготовку працівників мають формальний характер, часто зорієнтовані на застарілі професії і спеціальності.

До недавнього часу у формуванні державного замовлення Міністерство праці та соціальної політики України, на яке значною мірою покладена відповідальність за працевлаштування випускників навчальних закладів, не мало достатніх повноважень. Тому Законом України "Про вищу освіту" суттєво посилена роль Міністерства праці та соціальної політики України у формуванні державного замовлення на підготовку фахівців. Під час створення такого замовлення необхідно врахувати рівень працевлаштування та безробіття серед випускників навчальних закладів.

Підвищення ефективності формування державного замовлення на підготовку робітників та фахівців з вищою освітою передбачає більш чітке визначення повноважень і обов'язків у цьому процесі заінтересованих центральних та місцевих органів виконавчої влади, роботодавців і інших соціальних партнерів, професійно-технічних та вищих навчальних закладів. Дієвий механізм формування й розміщення державного замовлення повинен знайти своє відображення в Законі України "Про формування і розміщення державного замовлення на підготовку кадрів", який доцільно прийняти найближчим часом.

Розміщення державних замовлень на підготовку робітників та фахівців з вищою освітою серед навчальних закладів слід здійснювати на конкурсній основі. Запровадження конкурсних засад вимагає встановлення критерію й показників ефективності, що визначають доцільність розміщення державного замовлення серед навчальних закладів.

Критерієм ефективності формування і розміщення державного замовлення на підготовку робітників та фахівців з вищою освітою є досягнення такого якісного стану підготовки кадрів, при якому в максимально можливій мірі задовольняється додаткова потреба в персоналі підприємств за інноваційно-інвестиційною моделлю розвитку економіки, відбувається стале економічне зростання.

Показниками економічної ефективності формування та розміщення державного замовлення на підготовку кадрів мають стати:

рівень забезпечення середньострокової і довгострокової додаткової потреби в робітниках та фахівцях з вищою освітою;

відсоток працевлаштування випускників за обраною професією чи спеціальністю;

рейтинг навчального закладу;

рівень реалізації національних, регіональних та галузевих пріоритетів розвитку економіки;

відповідність рівня заробітної плати випускників навчальних закладів рівню їх кваліфікації.

Водночас фінансування за рахунок коштів Державного бюджету навчальних програм навчальних закладів, за якими спостерігається зростання рівня безробіття серед випускників, повинне зменшуватися, а в ряді випадків — припинятися.

Підвищення ефективності формування державного замовлення на підготовку кваліфікованих кадрів передбачає визначення додаткової потреби у фахівцях з вищою освітою та робітниках на макро- і мікрорівнях за участю заінтересованих соціальних партнерів на середньострокову та довгострокову перспективи. Розміщення державних замовлень серед навчальних закладів повинне здійснюватися на конкурсній основі серед тих навчальних закладів, де має місце високий відсоток працевлаштування випускників за обраною спеціальністю чи професією. Випускники навчальних закладів повинні отримувати такий рівень заробітної плати, що давав би їм можливість окупити інвестовані кошти у свій людський капітал.

Література: 1. Закон України "Про вищу освіту" // Голос України. — 2002. — №43. 2. Закон України "Про внесення змін до Закону України "Про вищу освіту" // Урядовий кур'єр. Орієнтир. — 2003. — №27. 3. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2000 – 2001 навчального року: Стат. бюлетень. — К., 2001. 4. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2001 – 2002 навчального року: Стат. бюлетень. — К., 2002. 5. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2002 – 2003 навчального року: Стат. бюлетень. — К., 2003. 6. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2003 – 2004 навчального року: Стат. бюлетень. — К., 2004. 7. Вища освіта і наука — найважливіші сфери відповідальності громадянського суспільства та інноваційного розвитку. — К.: Міносвіти України, 2005. 8. Скорочення бюджетних місць не буде // Урядовий кур'єр. — 2005. — №205 – 206. 9. Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо додаткових гарантій захисту фінансових інтересів держави" // Урядовий кур'єр. Орієнтир. — 2005. — №27. 10. Закон України "Про закупівлю товарів, робіт і послуг за державні кошти" // Урядовий кур'єр. — 2000. — №92. 11. Указ Президента України "Про заходи щодо реформування системи підготовки спеціалістів та працевлаштування випускників вищих навчальних закладів" // Урядовий кур'єр. — 1996. — №15 – 16.

ОБҐРУНТУВАННЯ СКЛАДОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

In the article the basic approaches to the definition of the enterprise organizational culture are considered and proved. The author's approach to the definition of the concept "the organizational culture" is submitted. The structure of organizational culture which includes three levels: superstructure level, intermediate level and basis, is developed. It is offered that the superstructure level carries such elements as corporate values and principles, philosophy of management, rule of the collective' game, group norms, behaviour stereotypes; the intermediate level carries structure of thinking, mental models, linguistic paradigms and moral-psychological climate. The basis includes the practical experience of the collective activity. The characteristics of the most successful enterprises which are caused by the action of organizational culture are submitted.

Глобалізація та інтеграція світової спільноти, що мають місце в кінці минулого та на початку нинішнього століття, характеризуються зростаючим культурно-етичним плюралізмом у світі. На думку провідних спеціалістів з управління персоналом [1 – 3], керівники, що орієнтовані на глобальну стратегію, повинні враховувати розбіжності між людьми в сприйнятті ними відносин влади, організаційних правил, а також співвідношення принципів індивідуалізму і колективності, конкуренції та дружнього консенсусу. Головним засобом гармонізації інтересів працівників підприємства, що, у свою чергу, впливає на ефективність управління персоналом, вважається організаційна культура. Вона виступає в якості посередника між працівниками підприємства й тими контрагентами, що становлять його зовнішнє оточення. Організаційна культура розглядається як те, що не має фізичного прояву, приховано організує й упорядковує діяльність будь-якого господарюючого суб'єкта.

У наукових та практичних колах вважається, що ефективність роботи підприємства визначається наявністю або відсутністю "належної" культури, а сприйняття й дешифровка основних колективних уявлень про певні норми й цінності, якими керуються працівники, дозволить провести культурологічний аналіз окремого господарюючого суб'єкта.

Існує безліч підходів до пояснення сутності й формування складових, особливостей розробки й управління організаційною культурою. Поряд з цим існують питання, що не знайшли відображення в теоретиків та практиків, які присвячують свої дослідження питанням організаційної культури. З огляду на це існує необхідність виявлення основних тенденцій реалізації організаційної культури як на вітчизняних, так і на зарубіжних підприємствах, аналізу підходів до її розуміння. Отже, метою статті є дослідження особливостей формування організаційної культури та обґрунтування її складових.

Е. А. Уткін, схильний вживати поняття "корпоративна культура" замість "організаційна культура", визначає останню як "складну композицію різних припущень та передумов бездоказово, що апріорно приймаються та поділяються членами колективу" [4, с. 224]. На погляд автора статті, Е. А. Уткін неправомірно представляє персонал підприємства як той, що залишається осторонь при формулюванні основних постулатів і норм поведінки: працівники в цьому випадку є об'єктами, які безвільно приймають все те, що їм пропонується. Насправді тільки персонал (звичайно в більшому ступені керівники вищої ланки) визначає особливості організаційної культури.

Е. Д. Малінін запропонував визначити організаційну культуру як "систему цінностей, переконань, вірувань, норм, традицій, що поділяються трудовим колективом та які визначають певний стереотип поведінки людей у сфері трудової діяльності" [5, с. 124]. Організаційна культура може й не поділятися членами колективу, а насаджуватися зверху. В цьому випадку культура буде відторгнутися, а основні норми й цінності народжуватимуться та розвиватимуться колективом самостійно, що може призвести до конфлікту, загрожуючому існуванню організації як складної збалансованої системи.

Д. Торрінгтон та інші автори запропонували своє бачення організаційної культури. Так, організаційна структура підприємства — "конструкція, яку можна описати та за бажанням змінити". Культуру важче відчувати й зрозуміти, її важко змінити. Вони наводять таке порівняння, що "організаційна структура й культура взаємозалежні, як легені й кисень, даючи бізнесу життя та цілеспрямованість" [3, с. 102]. Причому змінити оргструктуру легко, але забезпечити необхідну зміну оргкультури набагато складніше. Продовжуючи порівняння, вони відмітили, що "немає потреби заліковувати ушкоджену легеню, коли немає кисню, щоб її наповнити" [3, с. 102]. Результати наукових досліджень Д. Торрінгтона та інших авторів зводяться до того, що "організаційна культура — це атмосфера, яка виражається, наприклад, у прийнятих цінностях організації та нормах поведінки, спілкуванні між людьми, їх відношеннях до різних питань. Такі норми становлять глибоко укорінені принципи, що сприймаються як належне, які не завжди виражаються словами, але всім відомі" [3, с. 102].

Часто організаційна культура трактується як прийняті здебільшого на підприємстві філософія й ідеологія управління, припущення, ціннісні орієнтації, вірування, чекання, розташування й норми, що лежать в основі відносин та взаємодії як усередині підприємства, так і за його межами.

За визначенням О. С. Виханського, "організаційна культура — це набір найбільш важливих пропозицій, прийнятих членами організації і таких, які отримують вираження в цінностях, що заявляються підприємством та задають людям орієнтири їхньої поведінки і дій" [6, с. 327].

За визначенням інших дослідників, організаційна культура — це "набір найбільш важливих пропозицій, які приймаються членами підприємства та отримують вираз у організаційних цінностях,



які задають персоналу орієнтири його поведінки та дій" [7, с. 57]. З цього визначення слід відокремити такі аспекти, як зразки базових положень, яких дотримуються члени підприємства у своїй поведінці та діях, цінності та символіка, за допомогою якої ціннісні орієнтації передаються всьому персоналу.

Значне місце у дослідженні проблем і особливостей формування організаційної культури займає Е. Шейн, який вважає, що здатність створювати культуру та управляти нею — основна якість лідера (керівника). Згідно з цією логікою, культура будь-якого підприємства виникає із "культурної парадигми", що закладена у свідомості лідера (керівника), та лише потім отримує природний розвиток. Науковець дає формальне визначення організаційної культури як "патерну колективних базових уявлень, що отримуються групою при розв'язанні проблем адаптації до змін зовнішнього середовища та внутрішньої інтеграції, ефективність якого є достатньою для того, щоб вважати його цінним та передавати новим членам групи в якості правильної системи сприйняття та розгляду таких питань" [3]. У даному контексті рівень розвитку організаційної культури тісно пов'язаний із соціалізацією індивідів та здатністю генерувати основні норми й правила в контексті групової взаємодії.

Особливої актуальності організаційна культура набула в період становлення й розвитку постіндустріального суспільства, коли на зміну величезним бюрократичним підприємствам приходять органічні й гнучкі соціально-технічні системи, що покликані задовольняти попит, який стрімко змінюється. Як справедливо зазначає Л. Я. Авер'янов, внутрішні й зовнішні комунікації підприємства нового типу характеризуються відкритістю, неформальністю, індивідуалізацією. У зв'язках із зовнішнім світом підприємство повинно враховувати глобальні фактори в розвитку технологій, в економічних, соціально-політичних та гуманітарних процесах.

На основі аналізу підходів до визначення організаційної культури представлено авторське бачення вирішення даного питання. Отже, виходячи з того, що організаційна культура має базис та надбудову, вона визначається як набір певних норм, цінностей, вірувань, що формуються й реалізуються персоналом підприємства (на всіх ієрархічних рівнях підприємства) з метою підпорядкування організаційної взаємодії членів колективу між собою та відносно зовнішніх контрагентів, що сприяє вирішенню проблем управління на підприємстві.

На основі практичного досвіду й контент-аналізу автором виявлені основні складові організаційної культури підприємства (рисунок).

Рівень надбудови організаційної культури характеризується такими елементами, як корпоративні цінності й принципи, філософія управління, правила гри колективу, групові норми, поведінкові стереотипи тощо. Цей рівень визначається як такий, що формує стосунки членів групи між собою та із членами інших колективів і надає змогу еволюціонувати в межах окремого підприємства.

Наступним рівнем організаційної культури (притаманний більш сильним і високим культурам) є склад мислення, ментальні моделі, лінгвістичні парадигми та морально-психологічний клімат, який сприяє підвищенню ефективності членів групи між собою та характеризується не тільки внутрішньою єдністю, а й відношенням до зовнішніх контрагентів тощо.

Вищим рівнем організаційної культури підприємства є практичний досвід членів колективу, що пояснюється необхідністю формування певного історичного досвіду діяльності й характеризується стабільною груповою структурованістю.

Представлені елементи об'єднані тим, що використовуються в процесі соціалізації та групової взаємодії членів колективу, а також не можуть бути окремо інтерпретовані як культура. Розподіл культури на визначені елементи є суто формальною процедурою, що дозволяє спростити процес сприйняття й управління нею.

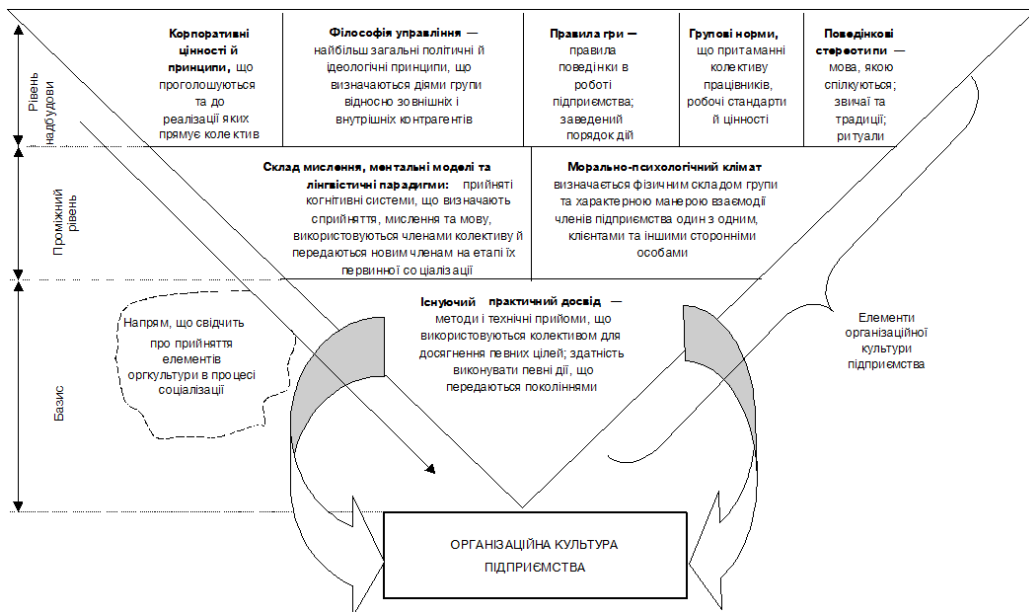


Рис. Елементи організаційної культури підприємства

Розглянемо кожний елемент організаційної культури підприємства.

Корпоративні цінності й принципи є базовою величиною, яка характеризує організаційну культуру з кількісного боку, тобто це чисельність працівників, що прийняли принципи й цінності. Цінності орієнтують, яку поведінку можна вважати припустимою й етичною, та допомагають зрозуміти людині, якої поведінки вона повинна дотримуватися.

Філософія підприємства характеризує основні правила бізнесу, що орієнтують працівників на досягнення ефективності діяльності як за рахунок внутрішньої взаємодії, так і на основі створення сприятливих стосунків із зовнішніми контрагентами.

Сутність політики, ціннісних критеріїв підприємств, переконань керівництва та персоналу нерідко концентруються в деяких девізах. У Японії відомі компанії формують свій образ, який концентрує "внутрішню філософію" підприємства. "Мацусіта електрик" — купець, "Соні" — морська свита, "Хітата" — рицар з провінції, "Тосіба" — джентльмен [7, с. 242]. У цих образах підприємства відображують свої правила ведення бізнесу, поведінки людей.

Також формально зафіксованим елементом організаційної культури є правила гри, що обумовлюють заведений порядок дій співробітників між собою та клієнтами, наприклад, у вигляді наступних документів: "Правила ведення телефонних розмов на підприємстві", "Правила поведінки із клієнтом", "Інформаційні зв'язки персоналу підприємства" тощо. Але в більшості випадків правила гри не зафіксовані документально й є прийнятими моделями поведінки в межах окремого підприємства. Це, по суті, сформовані патерни, яким новачок вчиться й адаптується до них у процесі соціалізації в колективі. Правила поведінки, обмеження й заведений порядок слід за своїти новачку для того, щоб стати повноцінним членом колективу.

Групові норми розроблені колективом і прийняті підприємством. Наприклад, такі притаманні робочим групам стандарти та цінності, як конкретна норма "повноцінної денної продуктивності за повноцінну заробітну плату", що виникла в робочих ділянках намотування котушок у хоторнських експериментах або надання послуг чи грошових компенсацій, які передбачені в соціальному пакеті, що прийняті на певному підприємстві.

Поведінкові стереотипи при взаємодії людей — мова, що використовується ними, звичаї та традиції, яких вони додержуються, ритуали, що здійснюються ними в певних ситуаціях, тобто це те, на основі чого ціннісні орієнтації передаються працівникам підприємства. Звичай характеризують історію підприємства та ставлення її співробітників до найважливіших подій, наприклад, пошана ветеранів, проведення нарад у строго відведений час і приміщенні та ін. На вітчизняних підприємствах серед традицій широко застосовуваною є практика проведення корпоративних вечорів, рівень яких залежить від добробуту самого господарюючого суб'єкта.

Елементи рівня надбудови можуть бути реалізованими й прийнятими членами колективу не відразу, а за умови їх вмотивованості, плідної роботи з боку керівництва й бажань самого індивіда. Так, наприклад, для самосвідомості японського робітника існує велика різниця, коли він говорить про себе: "Я збираю автомобілі" або "Я працюю в компанії "Тойота".

Наступний проміжний рівень формується й сприймається тільки в разі розвиненості попереднього та є основою для реалізації культури сприяння колективним цінностям й інтелектуалізації людського капіталу.

Склад мислення, ментальні моделі та лінгвістичні парадигми — прийняті когнітивні та лінгвістичні системи, що визначають сприйняття, мислення та мову, використовуються членами колективу й передаються новим членам на етапі їх соціалізації. Також це "базові метафори" або інтеграційні символи: ідеї, образи та почуття, які розроблені групою для самовизначення, що не завжди оцінюються свідомо, але знаходять відображення в спорудах, офісній структурі та інших матеріальних аспектах існування групи. Цей рівень культури відображає не когнітивні або оціночні, а емоційні й естетичні реакції членів групи.

Морально-психологічний клімат орієнтує членів колективу на ефективність виконання трудових функцій і сприяння процесу впливу групової взаємодії на кінцеві результати діяльності підприємства. Психологічний клімат у колективі є визначальним чинником при досягненні поставлених цілей та якості роботи як певного підрозділу, так і підприємства в цілому. Вона визначається психологічно сумісною членів колективу, рівнем мотивації праці, стилем керівництва, політикою відносно керівництва і підлеглих та ін.

Піраміду організаційної культури завершує історичний практичний досвід співробітників підприємства, який формується на основі якщо не за умови інтеграції елементів перших двох рівнів, то в контексті високого рівня самосвідомості й згуртованості. При проходженні етапів формування організаційної культури можливий рух як знизу доверху, так і навпаки, зверху вниз. При цьому на різних етапах життєвого циклу підприємства елементи можуть по-різному інтегруватися між собою та створювати сильну або слабку, високу або низьку організаційну культуру.

Існуючий практичний досвід передається від одного покоління до іншого, таким чином, накопичується той інтелектуальний капітал, який дозволяє говорити про інноваційність бізнесу й підвищення ролі людського капіталу у створенні нової вартості. Досвід персоналу набувається тільки тоді, коли новачок успішно пройшов адаптацію та первинне навчання на робочому місці.

Незважаючи на те, що організаційна культура має однакову структуру, для кожного підприємства вона неповторна й специфічна. Це пояснюється багатьма причинами: по-перше, особливостями соціалізації індивідів у кожному окремому колективі; по-друге, впливом безлічі чинників на діяльність підприємства, що функціонують у різних галузях народного господарства й займають різні ніші на ринку; по-третє, особистістю лідера (керівника), що формує основні засади організаційної культури.



Наукові та ділові кола намагаються визначити спільні риси організаційної культури, що надають підприємству статус успішного.

Таким чином, основні постулати ефективно діючих підприємств мають такі риси, які притаманні постіндустріальній економіці, а отже й сприятливим умовам формування та розвитку інтелектуального капіталу в умовах глобалізації. В цьому контексті необхідною умовою реалізації системи управління інтелектуальним капіталом є дослідження взаємозв'язків та взаємозалежностей основних параметрів, що характеризують організаційну культуру.

Подальші дослідження автора стосуються аналізу даних анкетування, що проведено на підприємствах Харківської області. За результатами анкетування планується побудова профілю організаційної культури, а також виявлення закономірностей щодо тенденцій формування її складових.

Література: 1. Букович У. Управление знаниями: руководство к действию: Пер. с англ. / У. Букович, Р. Уилльямс. — М.: ИНФРА-М, 2002. — 504 с. 2. Егоршин А. П. Управление персоналом: Учебник для вузов. — 4-е изд., испр. — Н. Новгород: НИМБ, 1999. — 720 с. 3. Торрингтон Дерек. Управление человеческими ресурсами. Учебник: Пер. 5-го англ. изд. / Торрингтон Дерек, Холл Лаура, Тэйлор Стивен; [Науч. ред. перевода А. Е. Хачатуров. — М.: Изд. "Дело и Сервис", 2004. — 752 с. 4. Уткин Э. А. Инновации в управлении человеческими ресурсами предприятия / Э. А. Уткин, К. Т. Стабаева. — М.: ТЕИС, 2002. — 304 с. 5. Малинин Е. Д. Организационная культура и эффективность бизнеса: Учеб. пособие. — М.: Изд. Московского психолого-социального института; Воронеж: Изд. НПО "МОДЕК", 2004. — 368 с. 6. Виханский О. С. Менеджмент: Человек, стратегия, организация, процесс. Учебник. — М.: Гардарика, 1996. — 416 с. 7. Лафта Дж. К. Эффективность менеджмента организации: Учеб. пособие. — М.: Русская деловая литература, 1999. — 320 с.

Губенко В. І.

УДК 631.151:65.021.32:339.982

ЕФЕКТИВНІСТЬ І ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОГО АГРАРНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ ПРОТИРІЧЧЯ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

In the article the reasons of contradictions of globalization are analyzed. The economical conditions of Ukraine and the factors of influence on them; agroindustrial development conditions and its external spheres are given. The requirement of personnel management under conditions of globalization and innovative development are formulated.

Україна продовжує залишатись недостатньо інтегрованою в міжнародну економіку, про що свідчить низька, як для неї, питома вага експорту та імпорту, недостатній рівень використання наявних ресурсів, низький рівень розвитку і використання людського потенціалу. Займаючи одне з перших у світі місць по загальній освіченості та професійній підготовці кадрів спеціалістів, включаючи менеджерів, потужний науковий потенціал, новостворена економічна система "Україна" стоїть перед загрозою втрати економічної незалежності, що пов'язано з глобалізацією світової економічної системи та її протиріччями, основним з яких є протиріччя між соціально-економічним розвитком регіонів і глобалізацією. Щоб запобігти втраті національного суверенітету, в цих умовах необхідна стратегія пріоритетного розвитку людського капіталу в масштабах економічної системи в цілому та її галузей. Викладене вище потребує глибокого аналізу процесів, що відбуваються на глобальному і регіональному рівнях та осмислення шляхів розвитку суспільства.

У третє тисячоліття людство вступило з надзвичайно складним протиріччям, від розв'язання чи не розв'язання якого залежить його подальша доля: протиріччя глобалізації і регіоналізації. Прибічники нової постмодерністської теорії акцентують увагу на тенденціях регіоналізації та дезорганізації суспільства, нехтуючи при цьому протилежними процесами — процесами глобалізації. Сьогодні поряд із диференціацією товарного виробництва і регіоналізацією світового ринку одночасно спостерігається інтенсифікація економічної інтеграції та розширення світової ринкової системи, яке супроводжується стандартизацією потреб під впливом комп'ютеризації, нарощування міграційних процесів, розширенням існуючих економічних блоків (ЄС) та створенням нових (Євразійського єдиного економічного простору, ГУАМ, Всеамериканської зони вільної торгівлі (ВАЗВТ), АСЕАН та ін.). Назване протиріччя свідчить про початок кризового характеру сучасної епохи, що ускладнюється агресивною експансією західних країн, які активно впроваджують у життя свою модель глобалізації і трансформації людської спільноти [1, с. 4 – 6].

© Губенко В. І., 2006

Економічні ознаки кризи процесу глобалізації, в першу чергу, проявляються в інтенсивно нарощуваному контрасті між накопиченням штучно створених багатств в одних регіонах планети і збіднінням інших регіонів, таких, як Африка, Латинська Америка, Південно-Східна Азія та деякі пострадянські країни, включаючи Україну.

Згідно з даними Доповіді про світовий розвиток 2000 – 2001 рр., що підготовлена Всесвітнім банком, із 6 млрд. чол. населення Землі 2,8 млрд. живуть на 2 дол. США в день, 1,2 млрд. чол. — менше ніж на 1,2 дол. США в день. При цьому середні доходи у 20 найбільш багатих країн у 37 разів перевищують доходи в порівнянні з 20 найбіднішими і за останні 40 років ця різниця зросла у два рази, а з кінця 1980-х років у країнах, що знаходяться на етапі переходу до ринкової економіки, кількість населення, які живуть менше ніж на 1 дол. США в день, зросла більше ніж у 20 разів.

Агресивна, безжалісна конкуренція відносно більш слабких країн на внутрішніх і зовнішніх міжнародних ринках дозволяє могутнім транснаціональним компаніям необмежено експлуатувати робочу силу та природні ресурси менш розвинутих країн і регіонів, уряди яких не в змозі навіть мінімально підтримати соціально-економічну сферу, влізаючи з кожним роком у величезні борги.

Поряд з цим підвищені споживчі стандарти в регіонах проживання "золотого мільярда" спонукають розкладаючі дії на національні еліти, наслідком чого є зростаюча продажність і корупція чиновницького-бюрократичного апарату, що посилює соціальні протиріччя, що, у свою чергу, призводить до ще більшої нестабільності у світі.

Процес глобалізації привів до розмивання національних суверенітетів, зростання прошарку космополітичної олігархії, для якої національні інтереси не мають ніякої цінності. Реальна влада при цьому зосереджується у світових фінансових структурах і ТНК, які нікому не підконтрольні [2].

Стосовно України, то вона в 90-х роках ХХ століття повністю втратила геополітичний та гео-економічний вплив у зв'язку з добровільною, безкоштовною відмовою від ядерної зброї (перебуваючи до цього в ранзі третьої по могутності ядерної держави), майже повним розвалом ВПК, фінансовою залежністю та надзвичайно гострою, починаючи з 2006 року, енергетичною залежністю від зовнішніх джерел, відсутністю власної геостратегії та стійкої економічної кризи, відсутністю патріотизму й самостійного мислення в значній частині національної, політичної та економічної еліти.

Орієнтація України до євроінтеграції поки що безрезультатна, її вступ до ЄС віддалився, входження в СОТ за всіма відомими причинами не виправдане та небезпечно затягується, консолідації політичних сил на базі загальнонаціональних інтересів не спостерігається.

Не дивлячись на перелічені втрати та загострення проблем, агропромисловий комплекс держави в цілому зберігає в останні 3 роки тенденцію до зростання як ВВП, так і зовнішньоекономічного обороту: валова додана вартість у сільському господарстві в 2005 р. зросла проти 2004 р. на 0,8%, ВВП України — на 2,4%, приріст продукції харчової промисловості — на 13,3%.

За 2005 рік експортовано сільськогосподарської продукції на суму 4,7 млрд. дол. США, що на 23% більше 2004 р., імпортовано — на 2,9 млрд. дол. США, що на 39% більше 2004 р. Зовнішньоторговельне сальдо позитивне і дорівнює 1,8 млрд. дол. США. Вироблено в усіх категоріях господарств: молока — 13,8 млн. т (100,1% до 2004 р.), яєць — 13 млрд. шт. (109%).

У 2005 р. в аграрний сектор економіки залучено 7,4 млрд. грн. кредитних ресурсів, а це в 1,6 рази більше 2004 р. Середньорічна заробітна плата штатного працівника у сільському господарстві в 2005 р. становила 409,5 грн., у харчовій промисловості — 767,2 грн. За оренду землі у 2005 р. виплачено 2,1 млрд. грн. орендної плати, за оренду майна — 52,9 млн. грн. [3, с. 62].

Основою забезпечення стабілізації галузі є реформування аграрного сектору економіки, зростання виробництва пов'язане безпосередньо з інноваційним розвитком, яке обумовлюється використанням частини додаткової вартості для накопичення, що є основою розвитку в довгостроковому періоді.

Оскільки найбільш характерним для процесу соціально-економічного розвитку є розширене відтворення в результаті накопичень, історично абсолютно закономірним є процес концентрації сільськогосподарського виробництва, який можна визначити як прояв закономірного розвитку організації, що здійснюється в зосередженні в межах одного формування об'ємів і факторів виробництва, котрий супроводжується збільшенням його розмірів. Концентрація сільськогосподарського виробництва нерозривно пов'язана з процесом підвищення ефективності управління або сучасним менеджментом [4, с. 1 – 2].

Як свідчить досвід сільського господарства України в 2003 – 2005 рр., 20% великих сільськогосподарських підприємств, які мають сучасний менеджмент, виробили 65% валової продукції, що також підтверджується результатами господарської діяльності окремих господарств.

Прикладом переваг великих аграрних підприємств, що мають сучасний менеджмент, є "Агро-союз" Дніпропетровської області, агрофірма "Світанок", "Матюші", СВК ім. Щорса Київської обл. та ін.

Агрофірма "Світанок", маючи сучасний менеджмент, володіючи більш ніж 5 тис. га земельних угідь, з них 4 700 га ріллі, отримує щорічно з 1 га посівів 6,2 – 7,3 т зернових, у тому числі 7,6 – 7,9 т озимої пшениці, 6,1 – 7,2 т ячменю, 71,1 – 91,1 т цукрових буряків. Чистий середньорічний прибуток підприємства за 2000 – 2005 рр. складає 6 млн. грн. або 218 євро на 1 га.

Підтвердженням викладеного можуть бути підсумки досліджень німецьких економістів по 310 підприємствах федеральної землі Шлезвіг-Гольштейн, з яких видно, що зі збільшенням землекористування та забезпеченням якісного управління персоналом в умовах інноваційного розвитку в аграрних підприємствах від 12% і більше трудовий дохід на одиницю робочої сили зростає більш ніж у 8 разів, запланований прибуток збільшується більш ніж на 9%, прибуток з 1 га зростає в 7 разів [5, с. 2].



На думку автора, підвищення ефективності управління персоналом у великих аграрних підприємствах можливе за рахунок покращення якісних характеристик управлінського персоналу і впровадження для них мотиваційного механізму.

Спад рівня виробництва і споживання сільськогосподарської продукції в Україні в 1993 – 2005 рр. у порівнянні з 1990 р. засвідчило нерезальність та нежиттєздатність "шокових" методів здійснення реформ. Подібні результати перетворень у переважній більшості постсоціалістичних країн Східної Європи приводили до таких же результатів. У тих країнах, де ринкові перетворення аграрної сфери об'єднувалися з державним регулюванням, а неорганізований стихійний ринок — з організованим, вдалося утримати спад виробництва продукції. Одна з причин — відсутність фахівців-менеджерів, які володіють системою можливостей приймати управлінські рішення, розв'язувати неадекватні ситуації на мікро- і макрорівнях. Також причиною цього є довготривала ізольованість від вивчення досвіду господарювання у високорозвинутих країнах.

В Україні в першій половині 90-х років ХХ століття великим було бажання оперативно сформувати шляхом копіювання існуючої господарську систему. Впроваджувалась вона без зрілих для цього політичних, соціальних та економічних умов. Зусилля спеціалістів на рівні окремих підприємств зводились до критики упущень на макроекономічному рівні.

В Україні сьогодні вкрай необхідні спеціалісти-менеджери, які вміють у процесі управління досягати максимального власного доходу і сприяти максимальній вигоді співробітників колективу та споживачів, володіють здатністю своєчасно реагувати на кон'юнктуру ринку та виявляти суспільні потреби, які можуть задовольняти найбільш ефективно.

Сучасні менеджери повинні бути підприємливими і постійно готовими йти на конкретний чітко розрахований ризик, наділені відкриттям на попит ринку та інтуїцією, вміти аналізувати структурні фактори розвитку організаційної структури та її підрозділів, при економічній доцільності своєчасно реорганізовуватись у більш міцні, з точки зору ринкової конкуренції і соціально-економічної ефективності, організаційні структури. Вони мають бути здатними сформувати організацію та окремі структурні підрозділи, організувати співробітників для досягнення поставленої мети.

Концепція ринкової стратегії вимагає створення в колективах "залізної виконавчої дисципліни" без методів примусу і покарання, а нагород і сприяння, впровадження конкретних рішень до тих співробітників, які за рівнем інтелекту, вмінь і навичок здатні своєчасно та доброякісно їх виконувати. Стосовно первинної, середньої і вищої ланки управління, то вони повинні працювати більше ніж їх співробітники. Вони мають знати свій напрям діяльності, крім того, менеджери повинні володіти технічними, технологічними і ринковими знаннями та навичками.

Менеджер у процесі управління персоналом в умовах інноваційного розвитку повинен вміти поєднувати в собі ділові якості і керівну роль, ентузіазм та необхідні методи стимулювання для досягнення високих кінцевих результатів; постійно залучати висококваліфікованих працівників до співробітництва і надавати їм достатньо широкі повноваження; здійснювати аналітичний контроль за співвідношенням між затратами та прибутком, бути готовим закрити і реформувати окремі види виробничої діяльності, якщо він буде нерентабельним; старатись завжди бути кращим на ринку порівняно зі своїми конкурентами. В колективі повинна формуватися система мотивації всіх співробітників, моральні та економічні методи стимулювання.

Доцільно також відмітити, що вітчизняне аграрне виробництво і переробні підприємства мають значний експортний потенціал. Об'єктивна необхідність експортної орієнтації АПК усім відома та формально визнається на всіх управлінських рівнях і всіма органами дерегулювання зовнішньоекономічної діяльності. На практиці здійснюється політика пасивної покірливості долі через недостатню кількість та якість сформованих фахівців із менеджменту зовнішньоекономічної діяльності і не направляються зусилля на пошук іноземних ринків. На зовнішніх ринках продукція реалізується через сумнівних посередників, через них же купується імпортерне оснащення та технології. На експорт продукція реалізується за явно заниженими цінами, а обладнання іноземних виробників — за явно підвищеними цінами.

Враховуючи викладене, галузі АПК необхідно мати фахівців, які можуть здійснювати пошук зарубіжних партнерів, залучати іноземні інвестиції, здійснювати спільні з іноземними партнерами проекти із урахуванням світових інноваційних процесів. Тільки вирішивши проблему пріоритетного розвитку сучасного менеджменту як складової людського капіталу Україна стане розвинутою, великою країною, яка в меншій мірі буде залежна від глобалізаційних процесів.

Таким чином, можна зробити висновки:

1. Протиріччя глобалізації і регіоналізації, з яким людство вступило в третє тисячоліття, ускладнюється агресивною експансією західних країн, які впроваджують у життя свою модель глобалізації і трансформації, що є причиною початку кризового характеру сучасної епохи, ознаки якої проявляються в інтенсивно нарощуваному контрасті між накопиченням багатств в одних регіонах планети і збіднінням в інших.

2. Посилення агресивної конкуренції високорозвинутих країн відносно більш слабких призводить до необмеженої експлуатації природних ресурсів і робочої сили останніх, що спонукає їх до ще більшої зовнішньої заборгованості.

3. Процес глобалізації привів і посилює розмивання національних суверенітетів та зростання прошарку корумпованої космополітичної олігархії, для якої національні інтереси втратили всяку цінність, що призводить до ще більшої нестабільності в геоekonomічному вимірі.

4. Україна, що за час незалежності втратила геоekonomічний і геополітичний статус держави першої десятки розвинутих країн світу з підвищеною енергетичною і фінансовою залежністю, відсутністю власної геостратегії та консолідації політичних сил, стоїть на порозі системної економічної кризи та втрати економічної і, в тому числі, продовольчої безпеки.

5. Агропромисловий комплекс України всупереч логіці подій зберігає тенденцію зростання, включаючи зовнішньоекономічну сферу, що обумовлено наявністю великих підприємств, керованих сучасним менеджментом, підтвердженням чому є узагальнений досвід зарубіжних країн.

6. Для забезпечення подальшого розвитку галузі і підвищення її конкурентоспроможності в умовах глобалізації необхідні менеджери, які б відповідали сучасній моделі фахівця, викладеної та обґрунтованої в цій публікації.

Література: 1. Герсимов А. В. Процесс глобализации и социально-экономическое развитие регионов // 36. наук. пр. Регионального института менеджменту. — Луганськ. — 2004. — №1. — С. 4 – 6. 2. Кочетов Э. Г. Глобалистика: теория, методология, практика. — М.: Изд. "НОРМА", 2002. — 672 с. 3. Моніторинг економічного і соціального розвитку підприємств і організацій АПК за 2005 р. — К., 2006. 4. Distributed Paper of the International Workshop "Larde Farm Menedshment" from November, 26 – 28, 2003. 5. Губенко В. И. Формирование аграрного менеджмента в крупных аграрных предприятиях Украины и его влияние на конкурентоспособность внешнеэкономической деятельности // Матер. Междунар. конф. "Менеджмент крупных сельскохоз. предприятий, 26 – 28.XI. 2003. — Галле, Германия, 2003. — С. 162 – 176. 6. Глобалистика: Энциклопедия / Гл. ред. И. И. Мазур, А. Н. Чумаков. — М.: ОАО "Изд. "Радуга", 2003. — 1328 с.

УДК 331.108.2

Дементьев В. В.

Сумин В. А.

РЕЖИМ РАБОЧЕГО ДНЯ ПЕРСОНАЛА УПРАВЛЕНИЯ

In the article the analytical review is executed and the results of researches of tension of mental activity in the mode of labour day are expounded. The individual's activity and actions on the stages of labour day are characterised, the results of rating estimation of tension of productive mental activity are given.

Общественное образование, социум, организация, группа представляют собой определенным образом упорядоченную совместную деятельность людей. В совместной деятельности люди объединяют индивидуальные усилия для достижения общей цели или координируют их, добиваясь полезных для каждого индивидуальных результатов, которые сопоставлены, но не обязательно совпадают с общей (групповой) целью.

Совместная деятельность характеризуется упорядочиванием определенным образом отношений по поводу участия человека в организации (группе). Социальная упорядоченность совместной деятельности выступает не как комбинация трудовых действий, а как формальное правило, которое или не требует, или предполагает согласие человека на его выполнение. Это правило или норма не зависит от личных побуждений и оценок и является внешним основанием добровольного действия или по принуждению.

В рамках упорядоченности на основе правил или рефлексивных норм человек реализует себя как ресурс, как рабочую силу наряду с другими ресурсами во всех сферах деятельности, в производстве материальных благ, духовной сфере, политике, общественном строительстве, иначе говоря, как производитель общественных, а в более узком смысле экономических благ. В основании создания общественного блага расположены ресурсы. В экономической литературе ресурсы определяют как факторы производства. К числу основных таких факторов В. Грузинов относит материальные ресурсы – землю или сырьевые материалы и капитал; людские ресурсы – труд и предпринимательскую деятельность [1, с. 38]. Более корректно четыре фактора – землю, труд, капитал и организацию производства — называет А. Маршалл, при этом он подчеркивает: "В известном смысле существует только два фактора производства – природа и человек. Капитал и организация являются результатами работы человека, осуществляемой с помощью природы и управляемой его способностью предвидеть будущее и его готовностью позаботиться о будущем... С любой точки зрения человек является центром проблемы производства, как и проблемы потребления, а также вытекающей отсюда проблемы отношений между первыми двумя, имеющей двойное обозначение – "распределение" и "обмен" [2, с. 209]. Труд человека – это процесс преобразования ресурсов в блага, и с позиций экономической науки так или иначе классификации ресурсов ориентированы и на источники доходов, и на отношения, возникающие между производством и потреблением. Поэтому организацию производства как результат проявления способностей человека называют особым капиталом, или предпринимательскими способностями человека к творческому труду. Такие способности имеют место у инициативных людей, готовых вопреки трудностям и препятствиям подчинить свои действия достижению цели. Следует отметить, что в экономическом аспекте компоненты такого деятельного человека представляют физиологические и творческие, умственные способности, его знания и умения, которые могут стать источником дохода.

© Дементьев В. В., Сумин В. А., 2006



Возможности или деятельный потенциал такой личности определяют его физиологические и мыслительные составляющие, которые в экономической литературе обозначаются понятием "человеческий капитал". Наряду с приведенным термином крупнейший специалист по проблемам труда К. Шольц приводит таблицу изменений этой терминологии: "управление персоналом", "руководство персоналом", "экономика персонала" [3, с. 2]. Несомненно понятие "человеческий капитал" соответствует также часто используемому в социально-экономической литературе термину "человеческие ресурсы", равно как и понятию "человеческий потенциал". В обобщенном виде эти понятия соответствуют возможностям человека к самореализации, сформированным на основе природных способностей, образования, воспитания и жизненного опыта.

Приведенные материалы настоящего исследования представляют собой продолжение и детализацию отечественных и зарубежных исследований по регламентации и рационализации индивидуальной деятельности работников на основе концепций рациональности и индивидуальной полезности [4; 5], а также по проблеме современных руководителей – умению руководить подчинёнными без придинок, излишнего контроля и организации деятельности на основе знания их возможностей и временных параметров процесса труда [6, с. 209]. Исследование дополняет предыдущие результаты [7, с. 281 – 287], которые свидетельствуют о циклическом характере умственной деятельности должностных лиц системы управления организации. Цикл умственной деятельности состоит из трёх временных интервалов: активная мыслительная деятельность – 1,12 ч.; восстановление жизненных сил (отдых в цикле мыслительной деятельности) – 1,05 ч.; потери рабочего времени по причине отказов в коммуникационных каналах – 0,46 ч. [8, с. 80 – 91]. Известно, что уровень бодрствования у человека периодически снижается примерно каждые 1,5 часа [9, с. 126]. Это означает, что полученное значение цикла мыслительной деятельности в известной мере коррелирует с биоритмами человеческого организма. Очевидно, что режим трудового дня работника связан с биоритмом бодрствования, фазы которого имеют для каждого индивидуальную начальную точку отсчета. По этой причине большинство работников умственного труда, если максимум фазы бодрствования смещен относительно начала рабочего дня, выполняют своего рода личную психологическую настройку перед выполнением работ, требующих значительных умственных усилий.

Таким образом, циклический характер бодрствования и умственной деятельности позволяет предположить циклический характер деятельности персонала управления в режиме рабочего дня. Это предположение обозначило цель исследования – определение режима рабочего дня персонала системы управления организации.

Для выявления психофизиологических особенностей деятельности был выполнен опрос должностных лиц систем управления организаций. В опросе приняло участие 41 человек. В опросном листе респондентам предлагалось обозначить стадии и продолжительность видов деятельности в течение рабочего дня. На основании табулирования данных опросных листов были выявлены стадии и структурированы фактические затраты времени исполнителя на конкретную деятельность в режиме рабочего дня (рис. 1). Аналитическое обобщение данных опросных листов позволило структурировать рабочий день в виде следующих одна за другой 11 стадий трудового дня:

- 1 – подготовка рабочего места и формирование воображаемой (виртуальной) последовательности видов деятельности;
- 2, 4, 8, 10 – продуктивная мыслительная деятельность;
- 3, 9 – отдых в смешанном активно-пассивном режиме, восстановление израсходованной психической (умственной) энергии;
- 5 – подготовка к регламентированному (обеденному) перерыву;
- 7 – подготовка к исполнению должностных обязанностей по завершении перерыва;
- 11 – подготовка к завершению трудового дня.

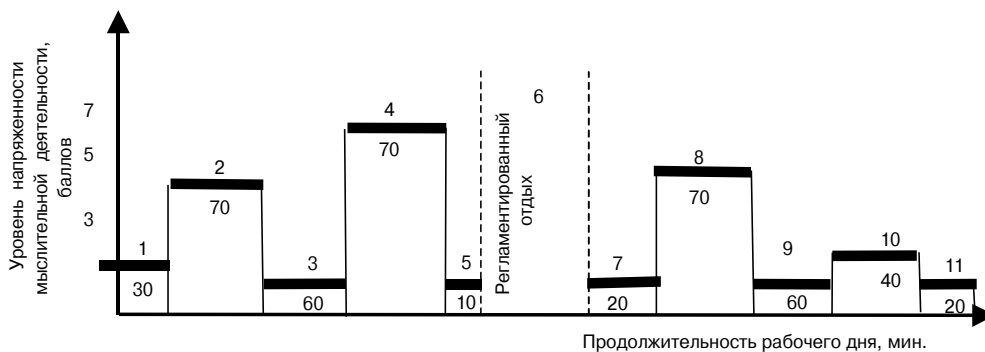


Рис. 1. Фактический график организации режима труда работника системы управления организации

На рис. 1 стадии представлены в виде ленточного графика жирными отрезками прямых линий или стадий, под которыми арабскими цифрами указана средняя продолжительность этих стадий. Каждая стадия представлена конкретным перечнем действий, составленным на основе обобщения данных опросных листов с фиксацией их индивидуальной продолжительности и после-

дующим усреднением по частоте заявленной в опросных листах [10, с. 147 – 155]. Результаты обработки индивидуальной информации с последующей их дифференциацией приведены в таблице.

Полученные средние значения продолжительности стадий трудового дня позволили определить общую его продолжительность, которая состоит из двух полных стадий (2 и 8) умственной деятельности, и двух неполных (4 и 10 стадий), последняя стадия прерывается за 20 минут до окончания рабочего дня. Приведенная последовательность характеризуется чередованием стадий напряженной мыслительной деятельности – 2, 4, 8,

Таблица

Характеристика деятельности должностных лиц по стадиям трудового дня

Стадии трудового дня	Основные виды деятельности и действия	Длительность стадии, мин.
1 – подготовка рабочего места	Приведение в порядок предметов личного пользования, стола, подготовка канцелярских принадлежностей и их упорядочение на рабочем месте. Уход за цветами и подготовка к использованию бытовых приборов (для чая, кофе). Личностное общение с коллегами. Просмотр настольного календаря	30
2, 4, 8, 10 – эффективная мыслительная деятельность	Формирование задач: получение задания, сбор и систематизация материалов, работа с базами данных, анализ учетных и отчетных документов, обдумывание (мысленное представление), составление описаний, таблиц, графиков, подведение итогов	70
3, 9 – отдых (в смешанном активно-пассивном режиме)	Чашка чая (кофе), личное общение по телефону (по электронной связи), межличностное общение. Просто отдых (в режиме частичной релаксации)	60
5 – подготовка к регламентированному обеденному перерыву	Уборка со стола специальных документов и отдельных предметов личного пользования, подготовка одежды, обуви, личных предметов для исполнения личных дел	10
7 – подготовка к исполнению должностных обязанностей по завершении перерыва	Межличностное (бытовое) общение, приведение в порядок одежды, обуви и иных предметов личного пользования, мысленное восстановление содержания прерванной работы	20
11 – подготовка к завершению трудового дня	Межличностное (бытовое) общение, уборка рабочего стола и предметов быта	20

Ситуация деятельности, представленная на рис. 1, не является идеальной.

В действительности в режиме трудового дня имеют место потери рабочего времени, обусловленные отказами коммуникационных каналов, перегрузками линий связи, ожиданиями в приемных и другими, которые обусловили увеличение продолжительности непродуктивных стадий – 3, 9. Величина этих потерь обозначена на рисунке цифрой +30 минут. Средняя продолжительность таких потерь в пределах цикла умственной деятельности составляет 0,46 ч. [8]. При наличии потерь в режиме рабочего дня имеют место лишь 3 цикла умственной деятельности. Общая продолжительность этой деятельности составила 220 минут или 45,8% длительности 8-часового рабочего дня.

С целью оценки уровня напряженности мыслительной деятельности по стадиям трудового дня респондентам было предложено охарактеризовать активность этой деятельности с помощью семибальной пунктирной рейтинговой шкалы (рис. 2) на континууме "расслаблен (не включился в работу) – работаю очень напряженно". Чтобы усилить различие респондентами положения точек шкалы, их снабдили словесным описанием.

При составлении словесных описаний шкалы отталкивались от действительных оценок отношения к работе, которые в обыденности воспринимаются с помощью шкалы "одолела лень абсолютно – работаю, пока не свалюсь с ног".



Рис. 2. Семибальная пунктирная рейтинговая шкала

В такой двойственной трактовке в зависимости от жизненных ситуаций, с которыми сталкивался респондент, ему было легче выполнить ранжирование. Результаты рейтинговой оценки



напряженности мыслительной деятельности зафиксированы на оси ординат (рис. 1). Они отображают следующие состояния мыслительного процесса должного лица. В течение первой стадии он не может себя заставить сразу по приходу включиться в работу и поэтому выполняет ряд действий касающихся одежды, порядка на рабочем столе, занимается своей внешностью и др. В итоге он включается в работу на первой стадии спустя 30 минут. Когда все действия на этой стадии исполнены, рейтинг включенности в работу или уровень напряженности мыслительной деятельности составляет 5 баллов. Далее мыслительный процесс затормаживается, работник исполняет действия третьей стадии. Происходит срабатывание циклического механизма функционирования головного мозга и на третьей стадии происходит смена продуктивной мыслительной деятельности на иные действия, общение, отдых и другое.

Действия третьей стадии способствуют восстановлению израсходованной психической энергии. Такой "производственный" режим релаксации и катарсиса имеют сравнимые с активной мыслительной деятельностью временные оценки и поэтому в идеальном случае из 8 часов рабочего времени примерно половина будет использована продуктивно в режиме продуктивной, напряженной мыслительной деятельности. По истечении 3 стадии происходит концентрация внимания, выполняются продуктивные мыслительные действия 4 стадии. Эти действия связаны с исполнением должностных обязанностей. К середине 4 стадии интерес к работе составляет 7 баллов против 5 баллов на 2 стадии. Однако срабатывает циклический механизм регламентированного режима рабочего дня и 4 стадия прерывается подготовкой к перерыву на 5 стадии, происходит замена профессиональной мыслительной деятельности на бытовые действия и межличностное общение.

Как видно из графика (табл. 2), самый высокий уровень мыслительной активности, в 1,4 раза превышающий активность мыслительной деятельности на 2 стадии, приходится на 4 стадию. На последующих 8, 10 продуктивных стадиях мыслительная активность снижается, а на десятой – до уровня 3-х баллов, что составляет лишь 40% уровня максимальной мыслительной напряженности 2 стадии. Это означает, что процесс восстановления жизненных сил в режиме рабочего дня (в его конце) имеет отрицательную характеристику, происходит накопление усталости у работающего. Усталостные явления усиливаются к концу рабочего дня. Последняя 10-я стадия прерывается подготовкой к завершению рабочего дня. Израсходованный ресурс психической энергии пополняется во вне рабочее время суточного режима жизнедеятельности индивида.

Если предположить, что учтенные на графике потери рабочего времени будут устранены, то в этом случае возможна реализация рационального графика организации режима труда в течение рабочего дня, который будет содержать 4 полные стадии продуктивной мыслительной деятельности с суммарной продолжительностью 280 мин. По отношению к фактическому продуктивному режиму трудового дня будет обеспечен прирост продолжительности продуктивной мыслительной деятельности в течение рабочего дня на 60 мин. (рис. 3).

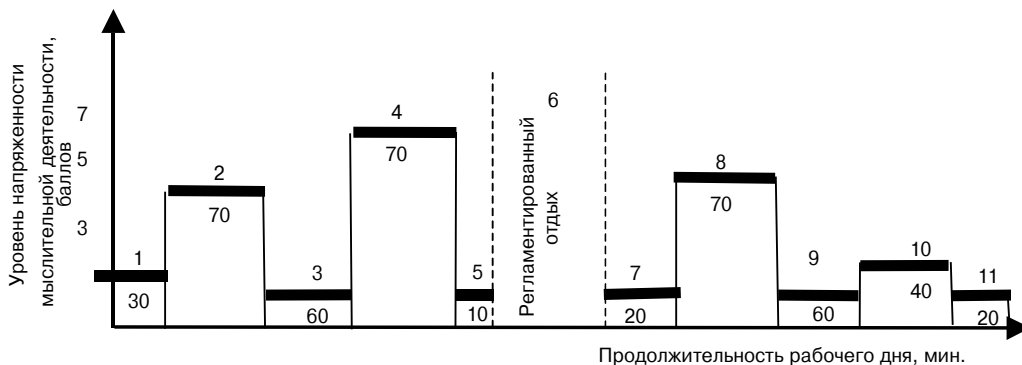


Рис. 3. Рациональный график организации режима труда работника системы управления организацией

Выполненный анализ деятельности работников системы управления позволяет сделать вывод о том, что действующий, регламентированный режим труда рабочего дня, разделенный на две четырехчасовые части, не может быть исполнен качественно и в действительности не исполняется должностными лицами системы управления. Приведенные в таблице сведения об основных действиях и деятельности по стадиям рабочего дня, оцениваемые как смена умственных занятий на иные и способствующие восстановлению жизненных сил, в практической деятельности оцениваются руководителями как недисциплинированность в лучшем случае, в худшем случае на работника накладывается административное взыскание или же, если будет зафиксировано отсутствие на рабочем месте, понижение в должности лишь потому, что один час относительной отключенности от работы (телефон, кофе, личное общение) в соответствии с трудовым законодательством не может фиксироваться как прогул, который даёт право администрации на увольнение.

Полученная в результате исследований характеристика трудовой активности по стадиям рабочего дня представляется рациональной (оценка "оптимальный" требует дополнительных исследований биоритмов функционирования организма человека), свидетельствует о необходимости для работников умственного труда установить режим, позволяющий осуществлять профессиональную деятельность таким образом, чтобы имел место положительный баланс расходования и накоп-

ления психической энергии. Но это не значит, что превышение должно быть безусловным благом для всех и рост его уровня по стадиям рабочего дня должен поощряться. Если будет иметь место тенденция накапливания психической энергии, это будет означать, что должностное лицо освоило все методы и процедуры, а вектор профессионального совершенствования смещается в сторону алгоритмизации всего или большей части объема работ, исполняемой человеком в этой должности. Когда же имеет место обозначенная ситуация, то с целью экономии ресурсов руководство может приступить к перераспределению видов деятельности, передав рутинные виды менее квалифицированным сотрудникам, а творческие – более квалифицированным, имея в виду, что процесс профессионального совершенствования на основе полного освоения управленческих видов деятельности непрерывен как во времени, так и в пространстве иерархии управления. В последнем случае профессиональное совершенствование увязывается с этапами служебной карьеры конкретного человека.

В рамках упорядочивания действий и деятельности по стадиям рабочего дня представляется необходимым признать основания рефлексивных норм непродуктивных действий, которые проецируются на психофизиологическую основу процесса мышления индивида.

Функционирование системы определяют уже известные механизмы социального упорядочивания и система способов превращения ресурсов в материальные блага. Групповая или коллективная деятельность людей предполагает определённый уровень организации усилий её участников, то есть должна иметь место управленческая деятельность, обеспечивающая организованность и порядок функционирования и развития трудового коллектива. Система управления должна быть способной формировать и развивать такие условия деятельности, которые исключают волюнтаризм и произвол, а персонал управления будет следовать в своих трудовых усилиях определённым количественным и качественным нормам и ограничениям, облагораживающим отношения коллективной деятельности.

Литература: 1. Грузинов В. П. Экономика предприятия / В. П. Грузинов, В. Д. Грибов. – М.: Финансы и статистика, 1997. – 208 с. 2. Маршалл А. Принципы экономической науки. В 3-х т. Т. 1. – М.: Прогресс, 1993. 3. Scholz C. Personalmanagement. Munchn: Verlag F. Vahlen, 1993. 4. Rehu M., Luck E. Do transplanted employee incentive plans work? An empirical analysis of the incentive preferences of Chinese, German, Japanese and employees // Научные труды Донецкого национального технического университета. Серия: Экономическая. Вып. 70. – Донецк: ДонНТУ, 2004. – С. 62 – 69. 5. Клишова Е. В. Методология исследования экономической рациональности // Научные труды Донецкого национального технического университета. Серия: Экономическая. Вып. 70. – Донецк: ДонНТУ, 2004. – С. 76 – 83. 6. Паркинсон С. Н. Законы Паркинсона: Сборник: Пер. с англ. / Сост. и авт. предисл. В. С. Муравьев. – М.: Прогресс, 1989. – 448 с. 7. Сумин В. А. Информационная деятельность исполнителя в системе коммуникации организации // Сб. научн. работ "Структурные и институциональные преобразования современной экономики". Вып. 17. – Одесса: Институт проблем рынка и экономических исследований НАН Украины, 2003. – С. 281 – 287. 8. Сумин В. А. Некоторые аспекты деятельности исполнителя в системе управления // Научные труды Донецкого национального технического университета. Серия: Экономическая. Вып. 80. – Донецк: Тов. "Лебідь", 2004. – С. 80 – 91. 9. Агаджанян Н. А. Резервы нашего организма / Н. А. Агаджанян, А. Ю. Катков. – М.: Знание, 1979. – 144 с. 10. Сумин В. А. Новации режимов трудовой деятельности работников системы управления организацией // Научные труды Донецкого национального технического университета. Серия: Экономическая. Вып. 76. – Донецк: ДонНТУ, 2004. – С. 147 – 155.

УДК 331.108.2

Ястремська О. О.

ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРНИМ ЗРОСТАННЯМ КЕРІВНИКІВ

In the article the results of interrogation the heads of the average level of enterprise management concerning the significant factors of their motivation are given; the specified classification of kinds of career, actions as for its activization, system of parameters of estimation the activity of organization the directors' career growth are offered.

Управління персоналом є успішним, якщо керівництво підприємства приймає на себе зобов'язання якнайповніше використовувати вміння і навички всіх працівників, надаючи кожному з них можливість зростання, самореалізації та кар'єрного просування. Забезпечити це можливо за допомогою співставлення бажань і можливостей працівників, потреб підприємства, чинників впливу на процес управління персоналом щодо внутрішнього та зовнішнього середовища суб'єктів господа-

© Ястремська О. О., 2006



рювання. Процес кар'єрного зростання є багатоетапним, складним, його успішність залежить від багатьох аспектів: економічного, соціального, гендерного та інших — і становить окрему наукову проблему, дослідження якої сприятиме практичному вирішенню нагальних питань просування персоналу на основі визнання активних, здібних та професійно спроможних працівників з метою їх подальшого просування на керівні посади.

Проблеми кар'єрного зростання досліджувалися багатьма вітчизняними і зарубіжними вченими [1 – 5]. В означених роботах представлені результати аналізу чинників впливу на процес побудови кар'єри, її види, гендерний аспект просування жінок на керівні посади та ін. Проте питання управління процесом кар'єрного просування керівників технічного і середнього рівнів управління підприємств досліджені недостатньо повно, так як вимагають подальшого аналізу умови підвищення ефективності використання робочого часу керівниками. Також доцільно уточнити поняття кар'єри, її види щодо керівного складу підприємства, визначити показники, що характеризують активність процесу кар'єрного просування на окремих підприємствах.

З огляду на зазначені питання метою даної статті є висвітлення результатів дослідження видів кар'єри та науково-практичні рекомендації щодо управління кар'єрним зростанням керівників підприємств, запропоновані на основі опитування керівників підприємств легкої, харчової промисловості, машинобудування і металообробки Харківського регіону.

Проведене опитування керівників (директорів, генеральних директорів) 37 промислових підприємств Харківського регіону дозволяє зробити висновок, що 81% з них стикається з труднощами у підборі керівних кадрів, які були б високопрофесійними, мали достатній досвід роботи на керівних посадах, користувалися повагою підлеглих, прихильністю колег, володіли сучасними знаннями, підприємницьким мисленням, вміли враховувати особливості соціокультурного середовища, а не просто переносити зарубіжний досвід менеджменту на процес управління українськими підприємствами і персоналом. У той же час тільки 21,7% опитаних вважають, що кадрові підрозділи підприємств мають займатися питаннями планування, організації кар'єрного просування персоналу взагалі і керівників зокрема. Ні на одному з підприємств не існує плану кар'єрного просування керівників на найближчі 5 років. У кращому випадку підприємства створюють "резерв" осіб, які будуть займати керівні посади в найближчій перспективі. Такий стан управління кар'єрним просуванням керівників є незадовільним, що знижує їх умотивованість.

За даними опитування керівників середнього рівня управління щодо чинників, які вони вважають важливими для підвищення ефективності своєї роботи на підприємстві, переважна більшість другим чинником назвала посадове просування (табл. 1).

Таблиця 1

Чинники мотивації керівників середнього рівня управління підприємств

Чинник мотивації	Питома вага чинника в загальному опитуванні, %
Заробітна платня і матеріальні заохочення	24,2
Посадове просування	23,6
Можливість самостійно приймати рішення	12,4
Якісні умови праці	10,9
Доброзичливі відносини в колективі	9,5
Інші чинники	19,4
Загальна кількість	100

Наведені результати свідчать про необхідність удосконалення методів управління кар'єрою, приділення їй пильної уваги в практичній діяльності відділів кадрів і директорського корпусу. Тому з позиції підвищення ефективності результатів управління підприємством особливого значення набуває дослідження організації кар'єрного зростання керівників.

Для якнайповнішого використання трудового потенціалу необхідно здійснювати заходи щодо планування їх кар'єри, що полягають у прогнозуванні та управлінні просуванням, моніторингу посадового розвитку. Планування просування даних категорій персоналу може бути застосовано для виявлення вакансій, потенційних внутрішніх кандидатів на керівні посади стратегічного рівня управління підприємством навчання претендентів. Отже, з метою підвищення ефективності управління персоналом, для забезпечення конкурентоспроможності підприємства необхідно розробити систему управління кар'єрним зростанням усіх категорій працюючих, і, в першу чергу, керівників середнього і технічного рівнів управління, які створюють підґрунтя трудового потенціалу суб'єктів господарювання.

Для підвищення ефективності кар'єрного зростання керівників доцільно при управлінні їх роботою використовувати такі організаційні заходи:

забезпечувати "м'яку" адаптацію на нових керівних посадах, розвивати впевненість і відповідальність;

завчасно інформувати про можливості горизонтального та вертикального просування і вимоги до кандидатів на вакантні посади;

надавати докладний опис особливостей роботи на вакантній посаді;

забезпечувати ефективні комунікації з керівництвом підприємства;

давати змогу на незначний час змінювати вид діяльності для того, щоб дати можливість оцінити працівникам свої перспективи і створити реальний інтерес до більш складної та відповідальної роботи;

заохочувати в самостійному плануванні кар'єри за умови зовнішнього контролю з боку відділу кадрів і безпосереднього керівника;
здійснювати постійний моніторинг нових набутих навичок і знань, які можуть бути потрібні на нових, більш високих посадах;
враховувати гендерні особливості щодо складу підлеглих, керівників, відкидаючи стереотипи мислення;
проводити тренінги щодо роботи на можливих майбутніх посадах.

У літературі, як правило, виділяють два види кар'єри — професійну (щодо набуття різних видів професій) і внутрішньоорганізаційну, яка, у свою чергу, поділяється на вертикальну (перехід на вищий рівень в організаційній ієрархії), горизонтальну (перехід на нову посаду в іншій функціональній сфері діяльності або зміна комплексу завдань, повноважень і обов'язків на колишній посаді) та доцентрову (просування до "центру" організації, зростання інформованості й участі в управлінні підприємством). Одним з важливих завдань управління кар'єрним зростанням є забезпечення взаємозв'язку професійної та внутрішньоорганізаційної кар'єр. Проте названі види кар'єри не є вичерпними. Спираючись на існуючі узагальнені наукові пропозиції [4], класифікацію видів кар'єри доцільно уточнити (табл. 2).

У табл. 2 знаком * помічені ті класифікаційні ознаки і види кар'єри, які запропоновано автором, спираючись на результати опитування керівників промислових підприємств Харківського регіону. Практичне використання запропонованих видів кар'єри дозволить працівникам відділів кадрів і безпосереднім керівникам приймати обґрунтовані управлінські рішення щодо включення підлеглих до кадрового резерву підприємства, планувати заходи з підвищення кваліфікації, мотивування, а також планування реалізації кар'єрного зростання, обираючи ті види кар'єри, які є бажаними для працівників та можливими і необхідними для підприємства, гармонізуючи інтереси обох сторін.

Таблиця 2

Види кар'єри

Класифікаційна ознака	Вид кар'єри
за видом діяльності	посадова — зміна посади; професійна — визнання в конкретному виді професійної діяльності; рольова — зміна соціальної ролі на підприємстві*
за можливістю здійснення	перспективна — можлива і запланована працівником або підприємством; реальна — досягнута
за швидкістю просування	послідовна — послідовне проходження посадової ієрархії; прискорена — скорочене перебування на одній посаді; стрімка — несподівана зміна посади на вищу
за спрямуванням	вертикальна — посадове просування вгору; горизонтальна — переміщення в іншу функціональну сферу на ту ж посаду; горизонтальноповноважна — збільшення повноважень на одній посаді*
за місцем проходження	динамічна — супроводжується зміною робочих місць; статична — зростає на одному робочому місці шляхом професійного зростання
за характером реалізації	типова — проходження повного циклу посад за вертикаллю; стала — характерна при незмінності професійної діяльності за горизонталлю; комбінована — поступове горизонтальне професійне просування супроводжується вертикальним підвищенням*
за часом*	безперервна — трудова діяльність здійснюється безперервно*; перервна (дискретна) — періоди професійної роботи змінюються періодами безробіття*
за об'єктом	постійна — кар'єрне зростання на одному підприємстві; змінна — кар'єрне зростання зі зміною підприємства*; змішана — кар'єрне зростання зі зміною підприємства та поверненням на роботу на більш високу посаду*
за джерелом спонукання*	бажана — кар'єра, якої прагне працівник*; вимушена — кар'єра, яку пропонує підприємство, але якої не бажає працівник*; досяжна — кар'єра, яку пропонує підприємство і яка задовольняє працівника*

Для того щоб перебіг кар'єри керівників задовольняв як їх самих, так і підприємство, необхідно враховувати внутрішні (відносно посадовця) і зовнішні чинники впливу. До найважливіших внутрішніх чинників респонденти віднесли: самооцінку (професійні, ділові та особисті якості) — 30,2%; умотивованість — 28,7%; здоров'я — 25,4%; до переважних зовнішніх чинників: соціальне середовище — 72,5% та випадкові обставини — 13,4%.



Отримані результати підтверджують важливість активної життєвої позиції працівників для досягнення успіху в побудові кар'єри, яка проявляється в успішному виконанні посадових обов'язків, ініціативності, демонструванні і запровадженні в роботі нових набутих знань, вмінь, навичок, усіялому інформуванні керівництва підприємства про свої можливості і прагнення та встановленні конструктивних, ділових взаємовідносин з ним.

У той же час підприємство також повинно дбати про набуття працівниками (а в даному випадку керівниками середнього рівня) нових знань, навичок і вмінь. З цією метою доцільно запроваджувати такі дієві заходи, як стажування на передових конкурентоспроможних підприємствах або за кордоном, навчання в закладах післядипломної освіти (Вищих школах менеджменту, маркетингу, Міжгалузевих інститутах підвищення кваліфікації, профільних університетах, академіях), здійснення індивідуальної роботи за затвердженим на підприємстві планом кар'єрного просування, регулярне проведення атестацій, запровадження конкурсного відбору на вакантні посади, контрактної форми найму.

З метою визначення міри ефективності управління кар'єрним зростанням необхідно запроваджувати опитування працівників, що дозволить виявити їх суб'єктивне відношення до цього процесу, а також розраховувати відповідні кількісні показники, які забезпечать визначення об'єктивної динаміки. До таких показників можливо віднести ті, що характеризують питому вагу керівників певного рівня управління (за професіями) в їх загальній чисельності, які:

- підвищені на посаді;
- пройшли стажування;
- атестовані з рекомендацією на підвищення;
- пройшли конкурсний відбір;
- отримали диплом про підвищення кваліфікації.

За такими об'єктивними статистичними даними з урахуванням їх часової динаміки (квартал, півріччя, рік або більше) можна зробити висновок про існуючі зрушення в кар'єрній роботі з керівними кадрами на підприємстві та визначити напрямки її поліпшення. Важливо, щоб запропонованою інформацією користувалися як керівники підрозділів, так і перші особи з метою підвищення ефективності набору та підбору керівних кадрів.

Таким чином, для підвищення ефективності управління персоналом необхідно запроваджувати планування процесу кар'єрного зростання персоналу підприємства в цілому та керівних кадрів зокрема з урахуванням існуючих видів кар'єри і чинників впливу на процес її перебігу. Отримати об'єктивну статистичну інформацію про результати кар'єрного зростання можна на основі запропонованої системи показників, що характеризують питому вагу керівників за певною ознакою аналізу в їх загальній кількості.

Напрямами подальших розвідок викладених результатів дослідження є врахування тендерного аспекту в процесі кар'єрного зростання керівників з урахуванням зарубіжного досвіду.

Література: 1. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 1998. — 224 с. 2. Магура М. И. Современные персонал-технологии / М. И. Магура, М. Б. Курбатова. — М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2001. — 368 с. 3. Розанова В. А. Психология управления. — М.: ООО "Журнал "Управление персоналом", 2003. — 416 с. 4. Служебная карьера: Учеб.-метод. пособие / А. С. Гусева, В. А. Иглин, Б. В. Лытов; [Под общ. ред. Е. В. Охотского. — М.: ОАО "Изд. "Экономика", 1998. — 304 с. 5. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. — СПб.: Питер, 2002. — 1200 с.

Артюшина О. Л.

УДК 658.012.32

КАДРОВО-ОРГАНІЗАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

In the article the organizational support of the process of formation the enterprises innovative potential is considered. Within given problem the theoretical basement of the context and type of influence of stuff factors on the formation of scientific innovative potential are offered. The scientific result of the research contains the formation and definition of the enterprises innovative potential structure.

У сучасних наукових дослідженнях змістовно обґрунтовано необхідність використання стратегічного підходу до планування інноваційної діяльності підприємства. Доцільність стратегічного планування інноваційного процесу на підприємстві обумовлюється наступними чинниками: комплексним характером інновацій, які необхідні для забезпечення сталого розвитку підприємства; бага-

© Артюшина О. Л., 2006

тоцільовий характер інноваційного процесу та тісний зв'язок комплексу цілей інноваційної діяльності зі стратегічними цілями підприємства; неабиякий вплив зовнішніх (переважною мірою чітко невизначених і непередбачуваних) факторів на динаміку інновацій; багатоваріантність вибору інновацій; довгостроковий характер результатів інноваційної діяльності та ін. Однією з базових категорій стратегічного планування інноваційного процесу на підприємстві є "науково-інноваційний потенціал" (або "інноваційний потенціал") як важлива складова потенціалу підприємства в цілому.

Різні аспекти стратегічного управління інноваційною діяльністю підприємства розглядалися в роботах А. М. Власової, А. В. Гриньова, С. М. Ілляшенко, Н. В. Краснокутської, І. П. Ніколаєвої, О. В. Посилкіної, Н. Чухрай та ін. [1 – 6]. Проте навіть до цього часу деякі важливі аспекти стратегічного управління інноваційними процесами не дістали належного наукового обґрунтування. Насамперед це стосується встановлення складу та визначення впливу різноманітного комплексу чинників формування науково-інноваційного потенціалу підприємства.

Метою дослідження в статті є теоретичне обґрунтування складу і характеру впливу кадрових чинників на формування науково-інноваційного потенціалу (НІП) підприємства. У якості спеціальних методів дослідження в роботі використовувалися теоретичне узагальнення — для вивчення теоретичних засад стратегічного планування інноваційного розвитку; методи аналізу і синтезу — для диференціації та узагальнення складу факторів формування НІП; графічний — для наочного зображення результатів проведених досліджень.

Інноваційний розвиток підприємства становить складний соціально-економічний процес, у ході якого відбувається вдосконалення наявних виробничих сил за рахунок засвоєння та впровадження в практику господарювання новітніх досягнень науки і техніки. Рушійними силами цього процесу виступають зростання та ускладнення ринкових можливостей підприємства (насамперед у сфері розширення обсягів виробництва і підвищення споживчих якостей товарів та послуг, які пропонуються споживачеві), а також виникнення нових, більш продуктивних технологій виробництва, форм і методів організації, управління, збуту продукції тощо. Ознакою можливості інтенсифікації інноваційного розвитку підприємства є його інноваційний потенціал, тобто узагальнююча характеристика сукупності наявних ресурсів підприємства, які визначають його спроможність до створення, свідомого пошуку та відбору, впровадження досягнень науки і техніки (нововведень-інновацій). Інноваційний потенціал підприємства виступає результатом реалізації певної інноваційної стратегії, проведення досліджень і розробок щодо вдосконалення технології та організації виробничого процесу. Інноваційний потенціал відбиває ступінь досконалості продукції та виробничої бази підприємства, який визначається результатами первинного засвоєння інновацій і науково-технічного циклу загалом.

НІП є комплексною характеристикою здатності підприємства до інноваційної діяльності. Це поняття є концептуальним відображенням феномена інновацій. В економічній літературі існує велика кількість думок щодо визначення економічної сутності науково-інноваційного потенціалу підприємства, які можна систематизувати в чотири концептуальні підходи: ресурсний; науково-технологічний; фінансово-інвестиційний; соціально-організаційний. Ресурсний підхід до визначення економічної сутності НІП полягає у виділенні всієї сукупності ресурсів, які визначають спроможність підприємства до здійснення інноваційної діяльності.

З ресурсною концепцією НІП тісно пов'язаний науково-технологічний підхід до визначення природи і структури науково-інноваційного потенціалу, який полягає у виокремленні тих видів ресурсів, що обумовлюють можливості щодо виникнення різних інновацій, свідомого відбору та впровадження найбільш ефективних з них для практичного використання. Досить часто інноваційний процес пропонується розглядати в тісному зв'язку з інвестиційною діяльністю, яка створює фінансові передумови для практичного впровадження інновацій. Наприклад, О. В. Посилкіна [4] наполягає на доцільності визначення саме інноваційно-інвестиційного потенціалу підприємства, тобто всієї сукупності ресурсів підприємства (виробничих, фінансових, інтелектуальних, інформаційних та ін.), які необхідні для здійснення інноваційної діяльності. Неабияка увага часто приділяється також дослідженню соціально-психологічних і організаційних аспектів інноваційної діяльності. Так, на думку С. М. Ілляшенко [3, с. 118], інноваційний потенціал підприємства в цілому включає передбачувані або вже мобілізовані ресурси й організаційний механізм (організаційна структура і т. д.) для досягнення поставленої мети в області наукомістких технологічних процесів, нових видів продуктів або їхньої модифікації, а також нових послуг.

Таким чином, інноваційний потенціал — міра готовності підприємства виконувати поставлені інноваційні завдання, виходячи з наявних у його розпорядженні ресурсів. На рівні підприємства формування НІП передбачає створення передумов для первинного засвоєння та розповсюдження інновацій для забезпечення підвищення рівня конкурентоспроможності продукції, ефективності виробництва і використання виробничих ресурсів на основі залучення особливих підприємницьких здібностей, сприятливої організаційної культури та системи мотивації інноваційної діяльності. Результатом складного сполучення цих факторів має бути забезпечення технологічного лідерства підприємства, створення можливостей комерційного продажу прав інтелектуальної власності, підвищення ефективності діючого виробництва загалом, визначення перспектив розвитку технологічної бази підприємства та збільшення виробничого потенціалу.

На думку автора, створення науково-інноваційного потенціалу підприємства здійснюється на чотирьох основних рівнях, де відбувається формування основних складових НІП, а саме (таблиця):



науковий потенціал — сукупність ресурсів, які визначають можливості розвитку НТП та впровадження його результатів;

науково-технічний потенціал — передбачуваний ефект від впровадження сукупності результатів досліджень та розробок, які повністю підготовлено для використання у виробництві;

науково-технічний та організаційний рівень виробництва — ступінь досконалості продукції та виробничої бази підприємства, що визначається первинними результатами засвоєння нововведень;

техніко-економічний рівень виробництва — фактичний ефект виробництва, який визначається результатами економічного засвоєння та розповсюдження інновацій (інноваційного циклу загалом).

Таблиця

Склад та показники оцінки науково-інноваційного потенціалу підприємства

Складові	Показники оцінки
Науковий потенціал — сукупність ресурсів, які визначають можливості розвитку НТП та впровадження його результатів	науково-технічний персонал — сукупність знань, навичок, живої праці працівників, зайнятих науково-технічною діяльністю
	матеріально-технічне забезпечення — основні та оборотні фонди, які використовуються у сфері науково-технічної діяльності
	інформація — сукупність науково-технічних ідей та система їхнього розповсюдження
	організаційне забезпечення — склад та спеціалізація підрозділів, які беруть участь у науково-технічній діяльності
Науково-технічний потенціал — передбачуваний ефект від впровадження сукупності результатів досліджень та розробок, які повністю підготовлено для використання у виробництві	передбачуваний ефект від впровадження результатів фундаментальних досліджень (відкриття)
	передбачуваний ефект від впровадження результатів винахідницької та раціоналізаторської діяльності (винаходи та інші науково-технічні розробки, раціоналізаторські пропозиції)
	рівень організації та завершеності науково-виробничого циклу
Науково-технічний та організаційний рівень виробництва — ступінь досконалості продукції і виробничої бази підприємства, що визначається первинними результатами засвоєння нововведень	рівень конкурентоспроможності продукції
	продуктивність засобів праці
	якісний рівень предметів праці
	технічний рівень виробництва
	рівень організації праці (в тому числі умов праці)
	рівень організації виробництва
Техніко-економічний рівень виробництва — фактичний ефект виробництва, який визначається результатами економічного засвоєння та розповсюдження інновацій (інноваційного циклу загалом)	рівень організації управління
	ефективність виробництва продукції
	ефективність використання основних виробничих фондів підприємства
	ефективність використання матеріально-сировинних ресурсів
	ефективність використання трудових ресурсів

Характерною особливістю наведеної структури науково-інноваційного потенціалу є провідне значення і неабияка роль знань, вмінь та навичок персоналу підприємства, які виступають справжньою рушійною силою процесу інноваційного розвитку. Зазначена структура науково-інноваційного потенціалу підприємства дозволяє враховувати дію всіх факторів формування НІП для підвищення обґрунтованості вибору інноваційної стратегії підприємства.



Складність факторів і умов формування інноваційного потенціалу підприємства знаходить пряме відбиття в розмаїтті завдань кадрово-організаційного забезпечення управління інноваціями та в наявності великої кількості організаційних форм управління інноваційними процесами.

Традиційно організація інноваційної діяльності розглядається як форма забезпечення єдності циклу "наука — техніка — виробництво" (НТВ). При цьому неабияке значення звичайно надавалося забезпеченню високого рівня спеціалізації персоналу у виконанні інноваційних робіт на всіх етапах циклу НТВ: фундаментальні та прикладні наукові дослідження, технічні розробки (дослідно-конструкторські, технологічні, проектні, організаційно-економічні) й дослідне виробництво, первинне засвоєння нововведень (технічне та організаційно-економічне), розповсюдження інновацій, ефективне використання інновацій у діючому виробництві. Таким чином, для кожного з етапів інноваційних робіт вважалося необхідним формування частково відокремлених організаційних структур управління, координація зусиль персоналу яких здійснювалося системами управління більш високого рівня.

Проте слід зазначити, що в багатьох випадках формування складної ієрархічної системи управління інноваціями пов'язано з чималими проблемами, а саме з такими: нестача координації спільних зусиль персоналу; низький рівень орієнтації працівників на досягнення загальних результатів засвоєння інновацій; нечіткий розподіл відповідальності персоналу за кінцеві результати; низький рівень мотивації працівників, зайво технократична спрямованість інноваційних процесів та ін. На думку автора, вибір організаційних форм і засобів кадрового забезпечення управління інноваційними процесами має бути прямо обумовленим природою, змістом та характером нововведень, які мають бути реалізовані згідно з обраною стратегією розвитку підприємства. Визначальним фактором кадрово-організаційного забезпечення інноваційної діяльності є формування базового науково-інноваційного потенціалу та належної стратегії інноваційного розвитку, вибір якої обумовлюється потребами підприємства в певних видах інновацій. Вирішальний вплив на вибір базової інноваційної стратегії підприємства здійснюють ознаки масштабів наслідків впровадження інновацій та предметної спрямованості інновацій.

Таким чином, необхідною умовою вдосконалення науково-інноваційного потенціалу підприємства є забезпечення формування й розвитку умов, які визначають виникнення і зміцнення факторів інноваційного потенціалу підприємства. Таке забезпечення полягає в стимулюванні розвитку системи мотивації персоналу до інноваційної діяльності, підвищення рівня інноваційної культури підприємства, а також у перегляді й можливій реорганізації організаційно-управлінської структури підприємства. Особливо важливим фактором є відношення працівників до інноваційних процесів на підприємстві, розвиток їхнього свідомого бажання вкладати свої знання і навички в інноваційну сферу.

Науково-інноваційний потенціал підприємства є узагальнюючою характеристикою сукупності наявних ресурсів, які визначають спроможність підприємства до створення, свідомого пошуку та відбору, практичного впровадження досягнень науки і техніки (інновацій). Науково-інноваційний потенціал стає результатом реалізації певної інноваційної стратегії, проведення досліджень і розробок щодо вдосконалення технології та організації виробничого процесу. Необхідною умовою вдосконалення науково-інноваційного потенціалу підприємства є забезпечення формування й розвитку умов, які визначають виникнення і зміцнення факторів інноваційного потенціалу підприємства. Таке забезпечення полягає в стимулюванні розвитку системи мотивації персоналу до інноваційної діяльності, підвищенні рівня інноваційної культури підприємства, а також у перегляді й можливій реорганізації організаційно-управлінської структури підприємства. Особливо важливим фактором є відношення працівників до інноваційних процесів на підприємстві, розвиток їхнього свідомого бажання вкладати свої знання і навички в інноваційну сферу.

Конкретизація наведеного загального підходу до визначення структури НІП у подальшому потребує розробки відповідних методичних рекомендацій до оцінки науково-інноваційного потенціалу.

Література: 1. Власова А. М. Інноваційний менеджмент. Навч. посібник / А. М. Власова, Н. В. Краснокутська. — К.: КНЕУ, 1997. — 92 с. 2. Гриньов А. В. Інноваційний розвиток промислових підприємств: концепція, методологія, стратегічне управління. — Харків: ВД "Інжек", 2003. — 308 с. 3. Ильяшенко С. Н. Составляющие инновационного потенциала субъекта хозяйственной деятельности // Вісник Сумського державного університету. Серія "Економіка". — 2002. — №7. — С. 118. 4. Посилкіна О. В. Інноваційно-інвестиційний розвиток фармацевтичного виробництва: проблеми фінансового забезпечення. — Харків: Вид. НФАУ: Золоті сторінки, 2002. — 528 с. 5. Ресурси інновацій: організаційний, фінансовий, адміністративний: Учеб. пособие для вузов / Под ред. проф. И. П. Николаевой. — М.: Юнити-Дана, 2003. — 320 с. 6. Чухрай Н. Формування інноваційного потенціалу підприємства: маркетингове та логістичне забезпечення: Монографія. — Львів: Львівська політехніка, 2002. — 316 с. 7. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посібник / О. С. Федонін, І. М. Рєпіна, О. І. Олексюк. — К.: КНЕУ, 2003. — 316 с.



Секція 4

Соціальна політика: формування та розвиток

Трубич С. Ю.

УДК 331.108.2

Пушкар З. М.

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ

In the article there the problems of education services formation and development are considered. The approaches to the specification the terminology are analyzed.

Невід'ємною складовою стратегічних завдань утвердження в розвинених країнах "нової економіки", що базується на знаннях та інноваціях, використанні інформаційних технологій, підштовхує до усвідомлення того, що пошук механізмів розвитку і реалізації людського потенціалу в нашій країні слід вести у площині формування цивілізованого ринку освітніх послуг та реального запровадження його механізмів у практику підготовки кваліфікованих фахівців, рівень підготовки яких відповідав би найвищим світовим стандартам.

Питання сутності структури та механізмів формування ринку освітніх послуг у зарубіжній вітчизняній науковій літературі останнім часом одержали певну розробку в дослідженнях таких вчених, як Д. Белл, С. Волканич, В. Геєць, О. Грішнова, М. Долішній, С. Злупко, І. Каленюк, К. Корсак, В. Куценко, Р. Патора, М. Солдатенко, А. Чухно та ін. Водночас слід відзначити, що багато теоретичних питань є ще нерозв'язаними, залишаються дискусійними, а в ряді випадків і не поставлені. Зокрема, це стосується з'ясування концептуальних засад формування й розвитку ринку освітніх послуг.

У статті зроблено спробу по-новому підійти до з'ясування соціально-економічної природи ринку освітніх послуг, дати власне тлумачення ринку освітніх послуг, окреслити основні умови його функціонування і розвитку.

Довгострокова стратегія радикального і масштабного реформування економіки України зумовлює необхідність використання адекватних ринковим трансформаціям механізмів залучення людей до освіти, інформації та знань і реалізації їх освітнього потенціалу в економічній діяльності. Дуже важлива роль у вирішенні цих проблем належить формуванню й розвитку ринку освітніх послуг як чинника розвитку людського капіталу. Так, Д. Белл назвав освіту віссю, навколо якої суспільство структурується [1, с. 77].

Поняття "ринку освітніх послуг" виникло в умовах ринкової трансформації соціально-економічних процесів, і воно відображає не лише новий підхід до аналізу ролі освітніх послуг у процесі формування та розвитку людського капіталу, а й зростання значення інтелектуальної діяльності для всього відтворення суспільного життя.

Що це за відносини, як вони формуються, які блага надають нам освітні заклади і в якій формі, чим кардинально відрізняються освітні послуги від інших товарів, які особливості ринку освітніх послуг — ось ті важливі запитання, від відповіді на які залежить перетворення національної освіти у справді пріоритетну сферу державної політики і життєдіяльності суспільства.

Перш ніж відповісти на ці запитання, необхідно чітко окреслити теоретико-методологічний інструментарій дослідження. Узагальнююча категорія "благо" об'єднує такі категоріальні поняття, як продукт праці, товар, послуга. Тому, розглядаючи вихідне в даному дослідженні теоретичне поняття "освітня послуга", необхідно виходити з того, що воно несе в собі сукупність взаємопов'язаних і взаємообумовлених категорій. Тобто освітня послуга як економічна товарна категорія є системним поняттям, котре можна розкрити тільки комплексно.

Освітні послуги — це не матеріальні, а соціальні блага, система знань, інформації, вмінь і практичних навичок загальноосвітнього та спеціального характеру, що надаються особистості для задоволення її різноманітних освітніх потреб і реалізації особистих здібностей їх споживача. Хоча освітні послуги часто втілюються в матеріальному продукті (програмі, підручнику, методичному посібнику, комп'ютері, Інтернеті), все це лише засіб матеріалізації та речовий носій цих послуг як духовних цінностей. Вони необхідні для виробництва, переробки, зберігання і розповсюдження освітніх послуг. Цьому виду послуг властиві ті ж характеристики, що й для будь-якої нематеріальної послуги, тобто вони споживаються вже в процесі їх виробництва.

Разом з тим, освітні послуги — це вид людської діяльності, що має корисний результативний ефект, здебільшого не втілений у матеріально-речовій формі. Ці послуги не залишають безпосередньо відчутних результатів. Однак після отримання всієї сукупності знань і практичних

© Трубич С. Ю., Пушкар З. М., 2006

навичок (якщо освітні послуги насправді засвоєні майбутнім фахівцем) освітні послуги набирають самостійної форми кваліфікованої робочої сили. З часом їх реалізація в конкретній сфері діяльності приносить матеріальний результат і втілюється у заново створених цінностях.

Освітні послуги не існують окремо від їх носія, тобто сукупного освітнього потенціалу навчального закладу. Диференційованість їх якості зумовлена як різним рівнем підготовки носіїв освітнього потенціалу, так і неоднаковим ступенем реалізації особистих здібностей споживача цих послуг.

Ось чому, як на це правильно вказує В. Щетинін, не слід ототожнювати комплекс освітніх послуг, наданих тим, хто навчається, з комплексом знань, умінь і навичок, набутих ними. Якщо перший — продукт праці носіїв освітніх послуг, то другий — продукт інтегрованої праці як носіїв освітніх послуг, так і їх споживачів. Саме тому освітні послуги, а не знання, вміння, практичні навички випускників є продукцією освітніх закладів [2, с. 35]. Чим більше споживається якісних освітніх послуг і чим вищий рівень засвоєння знань, інформації, вмінь і практичних навичок, тим вищий інтелектуальний потенціал людини й суспільства.

Освітні послуги як товар слід відрізнити від усіх інших товарів. *По-перше*, виробництво і передача освітніх послуг здійснюється одночасно при безпосередньому контакті виробника та споживача. Тому освітні послуги не можуть нагромаджуватися і перерозподілятися, що обмежує сферу дії ринкових відносин в освітній сфері діяльності. *По-друге*, освітні послуги не зникають при споживанні (використанні), а можуть бути використані неодноразово. Вони дають знання, що містяться в них незалежно від того, скільки разів вони були використані. *По-третє*, виробництво освітніх послуг, на відміну від виробництва матеріальних благ, потребує значно більших затрат порівняно із затратами на їхню реалізацію, котра обходиться значно дешевше, ніж їх виробництво, що створює достатньо проблем з визначенням прав власності у межах освітньої діяльності. *По-четверте*, освітні послуги з часом піддаються своєрідному "моральному зношенню". Хоча вони і не зношуються при споживанні (використанні), але мають властивість втрачати свою цінність у зв'язку з тим, що послуги, які надаються, швидко старіють і перестають бути продуктивними.

У різних сферах освітньої діяльності темпи знецінення освітніх послуг неоднакові. Якщо отриманих на початку ХХ ст. знань людині вистачало на все життя, а в 1940-х рр. — на половину життя, то половина знань, отриманих у 1987 р., застаріла вже до початку 1993 р. За розрахунками американського експерта у сфері ринку освітніх послуг Д. Хеллета, обсяг сукупних знань у сучасному суспільстві подвоюється кожні два з половиною роки [3, с. 26]. *По-п'яте*, освітні послуги характеризуються особливою споживною вартістю: здатністю задовольняти не тільки потреби суспільства в цілому, різноманітних галузей і сфер людської діяльності в спеціалістах відповідної кваліфікації, а й кожної людини зокрема, в розвитку її здібностей до праці, набуття професії; формувати та розвивати такі визначальні складові людського капіталу, як ціннісні орієнтації, політична і соціальна лояльність, моральність тощо, які в сучасному світі дедалі більше набувають продуктивних властивостей.

Оскільки освітні послуги, що надаються навчальними закладами з метою формування висококваліфікованих спеціалістів, пропонуються і реалізуються на ринку освітніх послуг, то для всіх нас важливо, навіть необхідно, знати природу цього ринку.

Вважаємо, що ринок освітніх послуг у широкому розумінні цього поняття — це система соціально-економічних відносин між суб'єктами ринку у сфері обігу освітніх послуг як товарів. Ринок освітніх послуг охоплює всі сфери освітньої діяльності, що забезпечують рух даних послуг від їх носія до споживача. Він дає відповідь на три основні запитання організації ринкової економіки освіти: які послуги виробляти? скільки виробляти? за якою ціною і кому продавати?

Існує низка умов, необхідних для функціонування ринку освітніх послуг. *По-перше*, це багатоманітність форм власності. *По-друге*, ринкова економіка освіти ґрунтується на децентралізованій системі ціноутворення. На ціни впливають фактори попиту і пропозиції. Це дає змогу приймати рішення стосовно переміщення освітніх послуг для їх оптимального використання. Від них залежать успіхи та ризики виробників освітніх послуг. *По-третє*, в ринковій економіці використовується механізм конкуренції, що передбачає наявність таких умов, за яких виробник освітніх послуг, котрий зумів налагодити ефективніше виробництво, має вигідніші умови на ринку, з одного боку. З іншого — конкуренція передбачає право споживача на альтернативний вибір необхідних освітніх послуг. *По-четверте*, це економічна свобода. Вона передбачає можливість суб'єктів ринку освітніх послуг самостійно визначати напрямки вкладення капіталу, структуру та асортимент виробництва вказаних послуг, шляхи і форми їх реалізації. *По-п'яте*, ринкова економіка не гарантує захисту від безробіття, інфляції й економічного спаду. Вона не завжди веде до оптимального співвідношення між попитом і пропозицією на освітні послуги, а значить до справедливого ціноутворення й розподілу витрат на освітні послуги як галузевому, так і територіальному розрізі. Там, де механізм ринку освітніх послуг не може задовольнити потреб суспільства, втручається держава. *По-шосте*, для цього виду ринку також обов'язкові три компоненти: продавець, покупець і товар. Кожний з них відповідно тісно пов'язаний з категоріями попиту, пропозиції та ціни.

Власниками освітніх послуг є окремі особи (вчителі, викладачі, як правило, особи, які мають спеціальну фахову підготовку і здатні успішно реалізувати свій інтелектуальний потенціал), колективи (асоціації виробників освітніх послуг) чи держава. Освітні послуги в нашій країні реалізуються на двох взаємодіючих ринках: державному та недержавному чи приватному і тому є державною, колективною чи приватною власністю.

Споживачі освітніх послуг — окремі особи чи групи осіб, які одночасно навчаються. Оплата освітніх послуг здійснюється або безпосередньо їх споживачами, або підприємствами, ор-



ганізаціями (галузеве фінансування навчальних закладів) і державою (бюджетне фінансування). До недавня їх оплату здійснювала переважно держава. Таким чином, держава була подвійним монополістом в освіті: і у сфері виробництва освітніх послуг, і у сфері їх використання. Це означало, що від державного апарату залежало вирішення всіх основних проблем освіти.

В умовах ринкової трансформації економіки відбулися роздержавлення і приватизація всіх галузей національного господарства, в тому числі й освіти. Разом з тим переважну частину освітніх послуг надають населенню державні навчальні заклади. Саме вони задовольняють масові потреби споживачів в освітніх послугах. У зв'язку з тим, що ці послуги здебільшого надаються споживачам без грошової компенсації, тобто безплатно, виникає ілюзія відсутності в такому варіанті ринку освітніх послуг. Ця ілюзія посилюється видимістю того, що держава нібито одночасно виступає "виробником" і "споживачем", фінансуючи освітні заклади. Але ж бюджетні кошти формуються за рахунок податків населення — платіжного засобу за ці послуги. Ось чому такі освітні послуги, на відміну від безпосередньо платних освітніх послуг, називають "невяними товарами".

Щодо приватного ринку освітніх послуг, які на основі тільки платності надаються населенню як державними, так і недержавними навчальними закладами, особливо комерційного характеру, то тут ринковий, товарний зміст проявляється найпоширеніше. Такі послуги називають "явними товарами" [2, с. 113 – 114]. Закономірною тенденцією розвитку сучасного ринку освітніх послуг в Україні є зростання питомої ваги іншого виду послуг. Складовими частинами цього ринку є: сукупна пропозиція (СПОП), що охоплює всіх бажаючих отримати освіту в суспільстві та сукупний попит (СП) як загальна потреба національної економіки у кваліфікованих спеціалістах. Ці елементи сукупного ринку освітніх послуг у своїй єдності визначають його місткість.

Сукупний ринок освітніх послуг можна сегментувати за рівнями і суб'єктами управління (загальнонаціональний, регіональний, локальний), а також відповідно до окремих навчальних закладів та отриманого фаху. Графічно структуру сукупного ринку освітніх послуг можна відобразити так, як зазначено на рисунку.

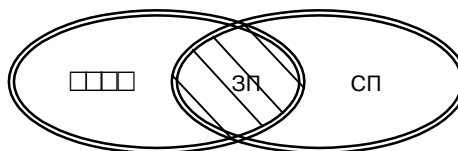


Рис. Структура сукупного ринку освітніх послуг

Частини сукупної пропозиції і сукупного попиту, що накладаються, утворюють сектор задоволеного попиту на освітні послуги (ЗП). Частини, що не перетинаються, відповідають плинному ринку освітніх послуг (ПР = (СПОП + СП) — ЗП). Таким чином, ринок освітніх послуг можна визначити як систему соціально-економічних відносин між носіями, а разом з тим і власниками освітніх послуг, які прагнуть на вигідних умовах їх продати (реалізувати), і власниками певної суми коштів, які бажають отримати освіту та залучитися до споживання конкретних освітніх послуг. Головна мета функціонування ринку освітніх послуг — забезпечення можливості реалізації освітніх послуг її власником та отримання доходу, що забезпечував би йому не тільки матеріальні потреби як першооснови життя, але й створював би умови для духовного розвитку людини, вдосконалення особистості.

Становлення постіндустріального суспільства, новітні тенденції сучасного розвитку, з одного боку, і специфіка нинішнього стану українського суспільства — з іншого, дають підстави зробити висновок про те, що питанням першої необхідності є теоретичне переосмислення місця і ролі освітніх послуг, шляхів їх формування в трансформаційній економіці. Для переважної більшості населення нашої держави формування ринку освітніх послуг європейського взірця залишається актуальним завданням. Але одночасно в тих освітніх сферах, які можна назвати сферами інтелектуальних проривів уперед, саме поняття і призначення ринку освітніх послуг змінюється. Цими обставинами визначається необхідність подальшого удосконалення методології дослідження проблем формування і розвитку освітніх послуг в умовах транзитивної економіки, потреба наукового пошуку в осмисленні та уточненні понятійного апарату дослідження.

Література: 1. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования. — М.: Academia, 1999. 2. Щетинин В. П. Экономика образования. Учеб. пособ. / В. П. Щетинин, Н. А. Хроменков, Б. С. Рябушкин. — М.: Российское педагогическое агентство, 1998. 3. Щетинин В. П. Что и как производится в сфере образования // Педагогика. — 1998. — №4. 4. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. — К.: Знання, 2001. 5. Долішній М. І. Проблеми ринку праці: потенціал науки в регіональних інтересах управління / М. І. Долішній, У. Я. Садова, Л. К. Семів // Регіональна економіка. — 2000. — №1. 6. Солдатенко М. О. Розвиток освітнього потенціалу як фактор продуктивної зайнятості // Демографія та соціальна економіка. — 2004. — №1 — 2. 7. Чухно А. Інтелектуальний капітал: сутність форм і закономірності розвитку // Економіка України. — 2004. — №12.

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СОЦІЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

The article deals with analysis of peculiarities of formation of social policy of enterprise on the basis of consideration the phenomenon of trust between top managers and personnel of enterprise. It is mentioned that personnel together with top managers is heterogeneous community, which can be a group, a collective or a team. This defines the type of interrelations between them and influence on the social policy.

Управління людськими ресурсами є одним із найважливіших видів управління, тому що робітники підприємства становлять основний його потенціал, від успішної реалізації якого залежить ефективність досягнення стратегічних цілей організації, створення соціального клімату на підприємстві. Дослідження тенденції розвитку соціальної взаємодії на основі вивчення особливостей взаємовідносин керівництва і персоналу, характеру складання довіри між ними стає підґрунтям для формування соціальної політики підприємства та є актуальним. Соціальна політика у сучасному суспільстві складається в рамках розвитку кожної соціальної політики окремого підприємства [1; 2].

Особливого значення в процесі управління людськими ресурсами набуває мотивація та активізація персоналу, що дозволяє залучити персонал у процес формування соціальної політики підприємства. На сучасному етапі розвитку мотиваційних теорій більшість авторів досягає згоди в тому, що недоцільним є використання тільки однієї з відомих концепцій трудової мотивації, будь-то змістовні, процесуальні чи інші теорії.

Метою статті є аналіз особливостей формування соціальної політики підприємства, що передбачає соціально-психологічні та особистісні фактори мотивації персоналу. Для цього пропонується вирішити такі завдання:

- виявити основні напрямки мотивації персоналу;
- обґрунтувати значущість довіри для розвитку соціального діалогу керівництва й персоналу, що є основою для формування соціальної політики;
- проаналізувати варіативність колективної поведінки персоналу на рівні групи, колективу, команди.

До основних напрямків мотивації персоналу можна віднести:

- формування у працівників почуття значимості, причетності до долі підприємства;
- надання їм гарантій зайнятості, пільг, знижок на продукцію підприємства, послуг із соціального забезпечення;
- запровадження елементів самоконтролю, що сприяють демонстрації довіри до персоналу з боку керівництва;
- удосконалення системи оплати праці;
- підвищення престижності праці шляхом формування сприятливого іміджу фірми.

Враховуючи ті трансформаційні зміни, що відбуваються останнім часом у якісному самовизначенні працівників як суб'єктів трудових відносин, одним із суттєвих мотиваційних механізмів можна вважати налагодження соціального діалогу між роботодавцями та працівниками, котрий сприятиме підвищенню взаємної довіри та погодженню інтересів різних соціальних груп, що є доброю передумовою для створення соціального клімату і соціальної політики підприємства.

Значення довіри для менеджменту неможливо перебільшити. Наявність довіри між керівниками та підлеглими створює базис для конструктивних відносин, співробітництва та командної роботи. Ступінь довіри працівника до менеджера залежить від попереднього досвіду взаємодії з ним. У споживацько-інформаційній теорії емоцій відомого російського психофізіолога П. В. Симонова доведена пряма залежність рівня емоційної напруги в трудовому колективі від ступеня інформування працівників, яка виражається формулою [3]:

$$E = \Pi (H - I), \quad (1)$$

де E — рівень емоційної напруги у колективі;

Π — потреба в інформації;

H — необхідна інформація;

I — наявна інформація.

Чим нижче рівень емоційної напруги, тим вище рівень взаємодовіри в колективі. Ця посилка дозволяє удосконалити наведену формулу наступним чином:

$$D = 1/E = 1/(\Pi(H - I)), \quad (2)$$

де D — ступінь довіри;
 E — рівень емоційної напруги в колективі;
 Π — потреба в інформації;
 H — необхідна інформація;
 I — наявна інформація.

Достатнє інформування підлеглих знижує їх потреби в отриманні інформації із додаткових джерел, сприяє задоволенню природної допитливості та запобігає поширенню пліток, котрі не сприяють формуванню довіри. Велику роль відіграє підтвердження фактами чи діями менеджера тієї вербальної та невербальної інформації, яку працівники отримали при взаємодії з ним.

Якщо взаємовідносини між колективом співробітників та менеджером можуть бути охарактеризовані як бажання розвинути свою залежність від іншої людини, добровільну передачу себе під її контроль, це є показником досягнення найвищого рівня довіри, оснований на довгостроковому співробітництві. Але це не означає, що такі взаємовідносини не слід підтримувати. До важливих заходів підтримки та подальшого розвитку довіри можуть бути віднесені наступні: формування відповідної корпоративної культури з акцентом на розвиток норм та цінностей, спрямованих на підтримку співробітництва та підвищення згуртованості трудового колективу; залучення співробітників до активної участі у процесі прийняття управлінських рішень; систематичні анонімні дослідження взаємовідносин між підлеглими, ставлення останніх один до одного та до менеджменту, аналіз преференцій співробітників з використанням методів соціометрії та вивчення ціннісно-орієнтаційної єдності колективу; впровадження загальних справедливих критеріїв оцінки співробітників, недопустимість використання подвійних стандартів та різких коливань від прояву абсолютної недовіри до демонстрації повної довіри одній і тій же людині; своєчасне проведення загальних зборів як формальних, так і неформальних, спільного обговорення проблем колективу, групових дискусій та вживання інших заходів для формування соціальної свідомості і відповідальності працівників та спрямованості на корпоративний успіх.

Як правило, дотримання керівником наведених принципів у процесі ділового спілкування значною мірою сприяє досягненню поставленої мети.

Менеджерам доводиться мати справу не тільки з окремими особами, але й з угрупованнями взаємопов'язаних спільною діяльністю людей, що є основою формування колективної поведінки. Для позначання таких угруповань використовуються декілька термінів: група, колектив, команда. Групою називають сукупність людей, що об'єднані за будь-якою ознакою і, як правило, існують у єдиному просторі та часі. В якості такої ознаки може виступати кількість членів групи (великі, середні та малі групи), суспільний статус (формальні та неформальні групи), наявність чи відсутність безпосередніх контактів між членами (реальні та умовні групи), особистісна значимість групи (групи включення та референтні), рівень організації групи (високий чи низький) [4]. Колектив є групою з високим рівнем організації, психологічної сумісності її членів та згуртованості, найвищою формою проявлення якої вважається ціннісно-орієнтаційна єдність членів колективу, тобто збіжність позицій та настанов співробітників по відношенню до найбільш значимих для них об'єктів (цілей, людей та ін.). Командами називають групи, члени яких взаємодіють на ефективному рівні, активно працюють над досягненням спільних цілей, що призводить до отримання таких результатів, котрі не можуть бути забезпечені окремими членами команди, якщо вони працюють незалежно один від іншого [5]. Таким чином, основною ознакою, що відрізняє команду від інших груп, є високий ступінь взаємодії її членів. Таким чином, менеджмент, окрім технічних аспектів, котрі, безумовно, важливі для успішного функціонування підприємства, передбачає розуміння того, як працює співробітник.

Достатньої уваги приділяється моделям поведінки, котрі впливають на виконання управлінських операцій. У загальному розумінні модель — це спрощені абстракції реальних основних елементів системи та їх відносин. З іншого боку поведінку людини прийнято трактувати як сукупність дій та вчинків індивіда, в яких проявляється особистість людини, її характер, темперамент, потреби та уподобання, викривається її ставлення до предметів і явищ оточуючої дійсності.

Відповідно до теорії Р. Парка [6] цикл розвитку колективної поведінки включає такі типи взаємодії суб'єктів, що реалізуються послідовно, як конкуренція, конфлікт, акомодация і асиміляція. При цьому конкуренція вважається найбільш елементарною, але універсальною формою взаємодії, яка може і не передбачати обов'язкового соціального контакту між індивідами чи їх групами. Конкуренція вважається тією рушійною силою, що лежить в основі дистрибутивної та екологічної організації суспільства, зумовлює масштабну, але організовану взаємозалежність його членів. Конкуренція позбавлена своєрідності та виходить із принципу оптимальності. В сприятливих умовах, які характеризуються стабільністю та процвітанням у суспільстві, конкуренція є лише регулюючим та організуючим фактором. В умовах кризи сили, що конкурують, персоніфікуються і це призводить до виникнення конфлікту. Конфлікт, на відміну від конкуренції, передбачає обов'язкові контакти між його учасниками, свідомий контроль з їх боку над подіями, що відбуваються, а також боротьбу за певний суспільний статус та його закріплення. Якщо конкуренція в соціально-екологічній теорії Р. Парка ототожнюється із економічною рівновагою, то конфлікт — із політичним порядком. Після виходу із конфлікту сторони приймають зміни, що відбулися, займають позиції, відмінні від початкових, що призводить до встановлення нової організаційної структури взаємовідносин та нового соціального порядку. Це явище має назву акомодация. Таким чином, акомодация, що є передумовою

виникнення соціальної рівноваги, може вважатися одним з найважливіших елементів організаційного збагачення соціального діалогу між суб'єктами трудових відносин у суспільстві. Асиміляція від акомодатії відрізняється тим, що при асиміляції відбуваються не організаційні, а змістовні зміни у взаємовідносинах, які полягають у взаємопроникненні та злитті життєвих настанов, досвіду і культур різних соціальних груп чи індивідів. Асиміляція є найбажанішим і найдосконалішим наслідком соціальних контактів і передумовою змістовного збагачення соціального діалогу, але її досягнення у значній мірі залежить від ефективності комунікацій, які вважаються елементом організаційного збагачення соціального діалогу. Таким чином, існують певні причинно-наслідкові зв'язки між динамікою колективної поведінки та процесом налагодження соціального діалогу між членами суспільства що сприяє процесу формування соціальної політики. Ці зв'язки схематично відображені на рисунку.

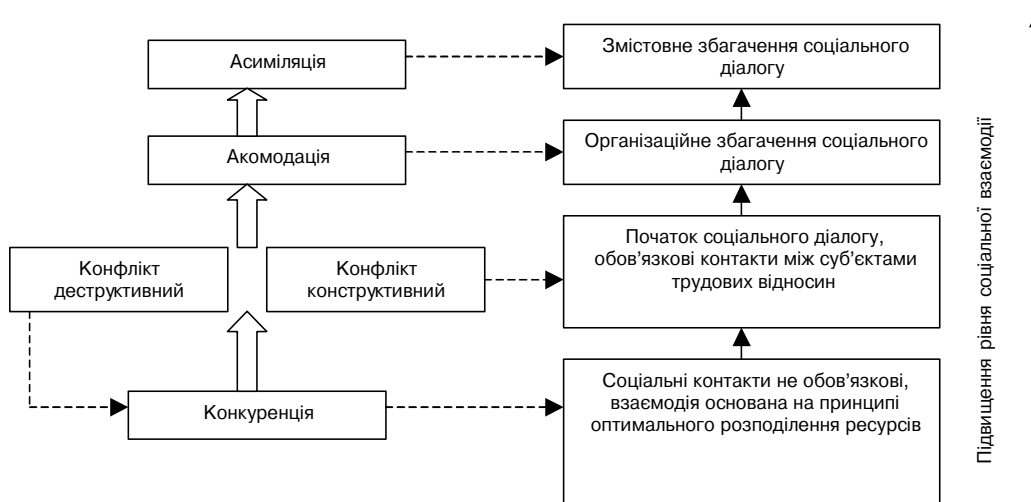


Рис. Динаміка колективної поведінки та соціальної взаємодії суб'єктів трудових відносин

Більшість з необхідних менеджеру навичок зводяться до комунікації з підлеглими і керівниками, одержання інформації, проведення зборів, подолання конфліктних ситуацій. Таке розуміння менеджменту часто пов'язують з довірою, що орієнтує на вивчення людей, груп і їх взаємодії у структурі підприємства, орієнтує на ідентифікацію взаємовідносин керівництва та персоналу як групи, колективу або команди і відповідно впливає на формування соціальної політики на основі типів взаємодії суб'єктів діяльності.

У даній статті вдосконалено аналіз особливостей формування соціальної політики на основі вивчення феномену довіри в процесі соціального діалогу керівництва і персоналу, динаміки їх колективної поведінки та типів взаємодії суб'єктів трудових відносин підприємства.

Як показує аналіз, треба зосередитися на організаційних процесах, а не на змісті виробничого процесу; приділити увагу до робочих професійних груп як до ключових одиниць для засвоєння найбільш ефективних зразків організаційної поведінки і як до суттєвих важелів для наступних змін. Стає необхідним проявити прагнення до співробітницького типу управління культурою цих груп; зробити акцент на менеджменті культури організації як стратегічному важелі змін. Для цього треба сконцентруватися на менеджменті системних відгалужень (філіалів); застосувати моделі дослідження дій як частини стратегії для подальшого розвитку та змін; використати зміни в поведінці агента, який інколи може бути "каталізатором", або "прискорювачем", котрий підтримує стосунки співробітництва і відносного рівноправ'я з членами організації. Все це дозволяє представити зміни як безперервний процес, довгостроковий, плановий та суттєвий за своєю природою; подальше усвідомити оточуюче середовище підприємства та інших організаційних систем; ідентифікувати людські й соціальні відносини як основні цілі соціальної політики.

Література: 1. Волгин Н. А Социальная политика. — М.: Экзамен, 2003. — 678 с. 2. Лисица Н. М. Социальная политика предприятия на основе социально-этического маркетинга / Н. М. Лисица, В. А. Вовк // Экономика развития. — Харьков: Вид. ХДЕУ, 2004. — №1(29). — С. 104 – 106. 3. Симонов П. В. Потребностно-информационная теория эмоций // Вопросы психологии. — 1982. — №6. — С. 44 – 56. 4. Бандурка А. М. Основы психологии управления: Учеб. / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. — Харьков: Унив. внутр. дел, 1999. — 528 с. 5. Джордж Дж. М. Организационное поведение. Основы управления: Учеб. пособ. для вузов / Дж. М. Джордж, Г. Р. Джоунс // Пер. с англ.; [Под ред. проф. Е. А. Климова. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. — 464 с. 6. Park R. Competition // Introduction to the Science of Sociology / Ed. by R. Park and E. Burgess. — Chicago, L.: Chicago Univ. Press, 1969. — P. 504 — 511.

СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА ТА ЇЇ ПРІОРИТЕТИ У СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

In the article the theoretical questions and the practical results of realization the social policy of Ukraine for the latter period are investigated, the interrelation and interdependence of economic and social spheres is grounded, the purposes are refined and the priorities of social policy on the contemporary stage of state development are determined.

Трансформація соціально-економічних відносин, здійснювана в Україні, супроводжується, з одного боку, внутрішніми перетвореннями, з іншого — інтеграцією в систему міжнародних зв'язків. В умовах глобалізації соціальна політика дедалі більше визначається всесвітньою економічною конкуренцією та соціальними діями таких міжнародних організацій, як Світовий банк, Міжнародний валютний фонд, Міжнародна організація праці, Міжнародна організація роботодавців та ін.

Стає очевидним, що настільки масштабні перетворення не можуть не обумовлювати кризові явища багатьох сторін життя. Однією з найбільш гострих внутрішніх проблем є падіння рівня життя значної частини населення і широке розповсюдження бідності. Невирішеність соціальних питань та зuboжіння значної частини населення, значні суми заборгованості з заробітної плати, соціальних виплат та пенсій, вимушені простої значної частки виробництва, приховане та зареєстроване безробіття, загострення демографічної ситуації, стагнація медицини, сфери послуг, освіти, науки та культури, високий рівень корупції та злочинності – все це реалії сьогодення, які однозначно доводять: соціально-економічна ситуація в країні лишається складною. Тому соціальну політику, яка проводиться в нашій країні, можна охарактеризувати як концептуально не опрацьовану і вкрай суперечливу.

Незважаючи на суперечливість результатів, останнє десятиріччя залишило суттєвий слід у реалізації соціально-економічних перетворень і формуванні соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні.

За цей період сформовано основні атрибути національної економіки: грошову, фінансову, платіжну, податкову, митну, банківську та інші системи, що у своїй сукупності визначають економічну інфраструктуру держави.

Наведені тенденції є свідченням того, що в Україні на практиці реалізується модель відкритої соціально орієнтованої економіки, утвердження якої було одним із ключових завдань економічних перетворень.

За всіх складнощів трансформаційних процесів позитивні зрушення здійснюються і у сфері соціальних відносин, зокрема у соціальній структурі суспільства. Відбувається інтенсивний процес формування прошарку підприємців. Але слід зазначити, що в економіці ще не накопичено необхідного потенціалу економічного зростання, не забезпечено передумов зміцнення фінансової системи держави. Тривалий спад виробництва унеможливував досягнення відчутних зрушень у соціальній політиці. Криза соціальної сфери — це показник невідповідності курсу економічних реформ очікуванням населення. Програми соціальних перетворень іноді носять декларативний характер, недостатньо стикуючись з фінансовими можливостями держави. Вплив ринкових перетворень на рівень життя населення створює передумови для вироблення обґрунтованої соціальної політики як на макро-, так і мікрорівнях.

Тому соціальна політика займає все вагомніше місце в розвитку українського суспільства, набуває власного обличчя, поступово стає самостійною наукою. Досвід розвинених країн Заходу засвідчує, що вона диференціюється та збагачується з розв'язанням найгостріших соціальних проблем.

Актуальність теми дослідження визначається: по-перше, значущістю для суспільства і для кожного громадянина соціальної політики, що реалізується державою; по-друге, необхідністю вивчення змін, яким піддається соціальна сфера під дією політичних і економічних реформ; по-третє, важливістю дослідження самого механізму формування соціальної політики, виявляючи тенденції й протиріччя в дії цього механізму.

Таким чином, вивчення соціальної політики має не лише науково-теоретичне, пізнавальне, а й практичне значення.

Мета даної статті — визначення пріоритетів соціальної політики України на сучасному етапі розвитку.

До вивчення соціальної політики в цілому привернута увага значного кола вчених. Соціальні проблеми розглядаються ними як складова частина реформування всієї державної системи. Вчені намагаються виявити соціальну ціну економічних реформ і простежити динаміку розвитку соціальної сфери.

Переважаючою є думка, що соціальна політика — один із видів регулювання держави, яка звичайно зветься державою загального добробуту. Сутність поняття держави загального добробуту полягає в тому, що вона взяла на себе обов'язок забезпечувати повний добробут населення. До сфери її діяльності входять охорона здоров'я, освіта, соціальні служби, програми соціального страхування, політика зайнятості.

Теоретичні основи соціально-правової держави, як відомо, сформулювали ще у XVIII столітті англійські та французькі мислителі Т. Гоббс, Дж. Локк, Ж.-Ж. Руссо. Серед теоретиків і дослідників, схильних визначати соціальну політику як вид регулювання держави загального добробуту, слід виділити К. Еспіна-Андерсона та Дж. Ейвена Кольберга. Еспін-Андерсон дуже докладно описав види держави загального добробуту й характерні їх ознаки. Кольберг зосередився на тому, як держава загального добробуту взаємодіє з іншими інституційними структурами в суспільстві — сім'єю та ринком праці [1].

У "зеленому документі" (про проблеми соціальної політики в Європейському Союзі) Комісія європейських громад зумисне обминула проблему визначення соціальної політики. Заявивши, що різні країни визначають це поняття по-різному, комісія вирішила, що для неї соціальна політика означає всі заходи, здійснювані в соціальній сфері.

Серед вітчизняних науковців, що займаються вирішенням проблем соціальної політики, слід виділити Д. П. Богиню, В. А. Скуратівського, А. Г. Ягодку, М. С. Дороніну, Н. М. Лисицю, О. М. Палія, Е. М. Лібанову, Л. Ф. Удотову, П. І. Шевчука.

За загальним визначенням, соціальна політика — це один із напрямів діяльності держави відносно регулювання соціально-економічних умов життя суспільства. Її суть полягає в підтримці відносин як між соціальними групами, так і всередині них, забезпеченні умов для підвищення добробуту, рівня життя членів суспільства та кожної особи [2].

Соціальна політика сучасної держави повинна бути зорієнтована не лише на підтримку наявного рівня соціальних гарантій і створення механізмів соціального захисту окремих найбільш уразливих соціальних груп, а й на реалізацію довготривалих програм щодо кардинальної зміни основ системи соціального захисту, підвищення її ефективності. У рамках Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй (ПРООН) була сформульована нова концепція розвитку людини, яка базується на таких основних моментах: рівність, сталість, продуктивність та розширення можливостей.

Автори вважають, що теперішній етап розвитку нашого суспільства потребує уточнення цілей соціальної політики. Пріоритетними цілями соціальної політики держави слід вважати поступове підвищення рівня та якості життя населення і зменшення соціальної нерівності.

Для досягнення цілей соціальної політики важливим є визначення принципів її функціонування:

принципу соціальної справедливості, який є необхідним для розвитку будь-якої соціальної держави;

принципу оптимального державного регулювання соціально-економічних відносин, що передбачає створення можливостей для самозабезпечення людини;

принципу соціального партнерства, котрий покликаний запобігати виникненню розбіжностей між робітниками, роботодавцями та державою;

принципу соціального захисту, який встановлює мінімально необхідні соціальні норми та нормативи в різних сферах соціальної політики;

принципу необхідності соціального страхування як державного, так і недержавного типу.

Поліпшення добробуту населення тісно пов'язано з темпами економічного розвитку. З однієї сторони, досягнення в економічній сфері є основою підвищення рівня зайнятості населення з одночасним скороченням показників бідності та злиденності. З іншої сторони, забезпечення високих темпів розвитку економіки потребує значного підвищення ефективності соціальної політики, яка сприяє формуванню розвиненого ринку соціальних послуг, поліпшенню демографічної ситуації, підтримці соціально вразливих верств населення і найбільш повному залученню в економіку трудового, інтелектуального та творчого потенціалу громадян.

Соціальний підхід передбачає, що суспільство повинно гарантувати кожному громадянину дохід, не нижчий межі малозабезпеченості. Економічний підхід означає, що суспільство бере на себе зобов'язання створити умови кожному члену суспільства для вияву активності й отримання прибутку. Обидва підходи характеризують показники результативності соціальної політики або характеристики рівня життя населення.

Таким чином, простежується тісний зв'язок між економічною та соціальною політикою держави, виходячи з якого можна об'єднати ці поняття: соціально-економічна політика держави зосереджується на політичній стабільності суспільства, зміцненні демократичних принципів його організації, розгортанні приватної ініціативи та підприємницької активності населення, формуванні надійної соціальної бази для забезпечення високого рівня життя населення.

Позитивних змін якості життя населення можна очікувати в тому випадку, якщо соціальні пріоритети будуть складати основу економічної політики (бюджетної, інвестиційної). Соціальні зміни тільки тоді матимуть позитивну динаміку, коли головним принципом соціальної політики стане максимальне зближення інтересів держави та її громадян. Не можна досягти стабільно високих економічних показників, економлячи на соціальних програмах, охороні здоров'я та освіті.



Пріоритети сучасної світової соціальної політики базуються на міжнародних нормах і стандартах прав людини: Декларації прав людини, Декларації соціального прогресу та розвитку, Міжнародному пакті про громадянські і політичні права, Конвенції про права дитини та ін.

Серед головних пріоритетів соціальної політики на найближчу перспективу автори пропонують зупинитися на наступних:

у сфері боротьби з бідністю: впровадження комплексних і в той же час диференційованих підходів у боротьбі з бідністю різних верств населення (працюючих, безробітних, сімей з дітьми, пенсіонерів, інвалідів); розробка напрямків регіональної політики боротьби з бідністю, особливо у сфері зайнятості; активне використання системи соціальних трансферів;

у сфері соціального захисту: опрацювання механізму реального надання мінімальних соціальних гарантій кожному громадянину; розширення повноважень органів місцевої влади з метою здійснення контролю адресності соціальної допомоги та пошуку засобів покриття коштів на неї; розробка та впровадження обов'язкової програми страхування соціальних ризиків з залученням дії профспілок; контроль відповідальності страхувальника й страховика за забезпечення прав застрахованих осіб; співіснування і взаємодоповнення соціального страхування, державної соціальної допомоги, суспільної благодійності;

у сфері соціальних норм та нормативів: уточнення методики розрахунку прожиткового мінімуму; впровадження диференційованих податкових шкал для зменшення поляризації рівнів заробітної плати; підвищення рівня мінімальної заробітної плати; посилення ролі мінімальної заробітної плати як соціального нормативу; адекватність зарплатні динаміці цін;

у сфері пенсійного забезпечення: підвищення мінімального рівня пенсій; створення кредиту довіри до недержавних пенсійних фондів на основі інформаційних ресурсів; розробка системи ефективного використання накопичуваних коштів і збереження їх від інфляції та фінансових ризиків;

у сфері освіти: збереження набутого освітнього та інтелектуального потенціалу нації; перегляд механізму фінансування освітніх заходів і програм; впровадження системи консолідованого моніторингу потреб ринку праці і освітніх послуг; активне практичне використання інтелектуальної складової у вирішенні соціальних проблем;

у сфері охорони здоров'я: збільшення бюджетних витрат та вдосконалення механізму їх розподілу; реалізація бюджетних програм безкоштовної медичної допомоги; обов'язкове лікування соціально небезпечних хвороб, проведення профілактичних заходів; впровадження страхової медицини;

у сфері соціальних інвестицій: реформування політики соціальних інвестицій, яке передбачає створення цивілізованої моделі справедливих економічних відносин, що працює на примноження державної та приватної власності, гарантує надійну систему соціального захисту, пенсійне і медичне забезпечення. Загальний вид такої моделі запропоновано на рисунку.

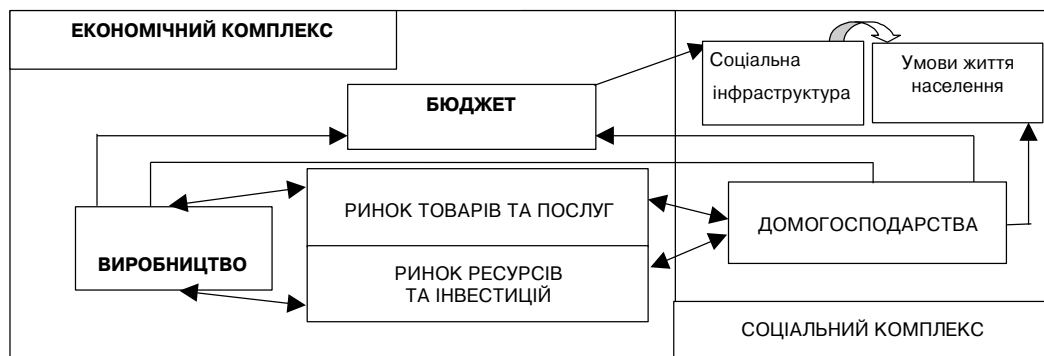


Рис. Взаємозв'язок складових соціально-економічної системи

Таким чином, в основі визначених пріоритетів соціальної політики повинні переважати ноти здорового глузду та гуманізму. Стійкий розвиток суспільства можливий тільки на основі соціальної підтримки держави. Якість життя населення визначається довгостроковою постійною роботою у всіх ланках соціально-економічної системи і, у першу чергу, пов'язана з інтелектом, здоров'ям та діловою активністю громадян. Сильна соціальна політика у сполученні зі створенням умов для розкриття ініціативи активної частини суспільства повинна забезпечити баланс інтересів і соціальну консолідацію на основі надійних соціальних гарантій.

Дослідження визначених пріоритетів може стати базою для розробки стратегії соціального розвитку держави в період глобальних трансформацій.

Література: 1. Теренс М. Ганслі. Соціальна політика та соціальне забезпечення за ринкової економіки. — К.: Основи, 1996. — 240 с. 2. <http://www.socwd.uzhgorod.ua>. 3. Гончарова С. Ю. Соціальна політика. Навч. посіб. / С. Ю. Гончарова, І. П. Отенко. — Харків: Вид. ХДЕУ, 2003. — 200 с. 4. <http://www.e-news.com.ua>.

СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА І РОЗВИТОК СІЛЬСЬКОГО ТРАНСПОРТНО-ДОРОЖНЬОГО КОМПЛЕКСУ

In the article the influence of motorways compactness upon the socioeconomic development of rural districts is examined. The proposals of improvement the motorway economy development mechanism as a part of social policy are based.

Соціальна політика держави повинна передбачати розвиток транспортно-дорожнього комплексу як складової матеріально-технічної бази аграрного сектору та соціальної інфраструктури — однієї з головних умов вирішення не лише економічних, але й соціальних проблем села.

За даними Національного наукового центру "Інститут аграрної економіки" річний економічний ефект від будівництва 1 км дороги з твердим покриттям в Полтавській області складає 12,9 — 15,0 тис. грн., з яких ефект за рахунок зменшення втрат врожаю через бездоріжжя — 4,3 тис. грн., ефект за рахунок зменшення витрат на експлуатацію автомобілів порівняно до умов бездоріжжя — 2,6 тис. грн. Ефект від поліпшення соціальної сфери і зменшення витрат на доставку вантажів найбільший — 6,0 — 8,0 тис. грн. [1, с. 596, 601].

Отже, соціальний ефект розвитку транспортної інфраструктури близький до економічного і, на думку автора, має синергетичний вплив на розвиток сільських територій. Тобто, крім економічної доцільності інвестицій, в шляхове будівництво слід враховувати й соціальний аспект цього виду інвестування. Адже сільська шляхова мережа забезпечує не лише транспортування вантажів, але й можливість сільського населення швидко зв'язатися з іншими населеними пунктами, користуватися об'єктами побуту, торгівлі, культури, що знаходяться в них.

Закон України "Про джерела фінансування дорожнього господарства" [2] був прийнятий ще в 1991 р., але практично щорічно до нього вносилися зміни (останні в грудні 2004 р.), які суттєво вплинули на механізм фінансування витрат, пов'язаних з будівництвом, реконструкцією, ремонтом і утриманням як автомобільних доріг загального користування, так і сільських доріг, що з'єднують населені пункти. Однак на сьогодні залишаються не повністю вирішеними питання участі держави у розвитку транспортно-дорожньої мережі.

Метою даної публікації є оприлюднення результатів проведених досліджень щодо впливу щільності автомобільних доріг на соціально-економічний розвиток сільських районів, а також обґрунтування пропозицій з удосконалення законодавчого забезпечення механізму розвитку дорожнього господарства на селі як складової соціальної політики держави.

Дослідженнями автора встановлено, що зі збільшенням щільності автомобільних доріг зростають обсяги перевезень вантажів у розрахунку на одиницю земельної площі, збільшується виробництво сільськогосподарської продукції в аграрних підприємствах, підвищується середньомісячна оплата праці сільськогосподарських працівників, зменшується рівень зареєстрованого безробіття. Сільські райони з вищою щільністю автодоріг мають більшу щільність сільського населення, меншу питому вагу пенсіонерів у структурі населення. Невипадково, що такі райони розташовані ближче до обласного центру (таблиця).

Таблиця

**Вплив щільності автомобільних доріг на соціально-економічний
розвиток сільських районів Полтавської області (2001 — 2003 рр.)**

Показники	Групи районів за щільністю автомобільних доріг, км/тис. км ²			Показники III групи в % до I групи
	183 — 282	283 — 326	330 — 450	
1	2	3	4	5
Кількість районів у групі	6	13	6	x
Середня щільність автомобільних доріг, км/тис. км ²	258	304	382	148,1
Виробництво продукції сільського господарства в аграрних підприємствах в розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь, млн. грн. (у порівнянних цінах 2000 р.)	8,8	9,7	11,5	130,7
Перевезено вантажів автомобілями в розрахунку на 1 га сільськогосподарських угідь, т	11,6	13,0	13,6	117,2
Щільність сільського населення, чол./км ²	18,4	24,0	25,1	136,4

1	2	3	4	5
Середня віддаль райцентру від обласного центру, км	110,5	97,9	88,8	80,4
Середньомісячна оплата праці найманих сільськогосподарських працівників, грн.	162	190	195	120,4
Рівень зареєстрованого безробіття, %	8,2	6,1	4,7	-3,5п. п.
Пенсіонерів у розрахунку на 1000 чол. населення, чол.	346	345	326	94,2

Джерело: розраховано за даними головного управління статистики у Полтавській області.

Ефективне використання аграрного транспорту не можливе без належної шляхової мережі. Проте в Україні в 6 тис. км доріг загального користування відсутнє тверде покриття, а 35 тис. км таких доріг мають низькоякісне покриття. В найгіршому стані автомобільні дороги місцевого значення, третина яких має низькоякісне перехідне покриття [3, с. 596].

Деяко кращі показники стану таких доріг в Полтавській області. Тут 84,6% сільських доріг мають удосконалене покриття, а 15,4% — перехідне. Проте порівняно з іншими дорогами сільські гірші. Так, в області жодний кілометр цих доріг не відноситься до I та II категорії, доріг III категорії є лише 15 км, а решта таких шляхів (2895 км) — це дороги IV категорії [1, с. 591 – 595].

Специфіка аграрного виробництва зумовлює перевезення основної частини сільськогосподарських вантажів внутрішньогосподарськими технологічними шляхами. В цілому по Україні питома вага внутрішньогосподарських доріг з твердим покриттям складає 54,9%, решта з них — ґрунтові.

За даними роботи [3] в Одеській, Сумській, Вінницькій, Тернопільській, Кіровоградській, Київській, Чернігівській, Донецькій областях 70 — 95% технологічних доріг мають тверде покриття, але в Дніпропетровській — 29,6%, Харківській області — лише 14,2%. Така велика розбіжність у забезпеченні дорогами з твердим покриттям між сусідніми областями (Харківська і Сумська, Дніпропетровська і Кіровоградська), на погляд автора, може свідчити перш за все про неточний облік стану доріг (очевидно, якась частина польових доріг у сільськогосподарських підприємствах не обліковується).

За останні три роки в Україні будівництво внутрішньогосподарських доріг з твердим покриттям скоротилося від 224,2 км у 2001 р. до 69,8 км у 2003 р. У 12 областях будівництво зазначених доріг повністю призупинено [4, с. 67].

У Полтавській області налічується 7 513 км таких шляхів (3,4 км в розрахунку на 1000 га сільськогосподарських угідь, що на 0,5 км більше, ніж в середньому по Україні). Проте внутрішньогосподарських шляхів з твердим покриттям лише 4440 км (59,1%), що складає 2,0 км на 1000 га сільськогосподарських угідь. Складний фінансовий стан аграрних підприємств, відсутність бюджетних коштів не дозволяє здійснювати будівництво доріг з твердим покриттям внутрішньогосподарського значення в необхідних обсягах.

Так, якщо впродовж 1996 — 1998 рр. в Полтавській області щорічно споруджувалося 22 – 23 км таких доріг, в 1999 – 2001 рр. — 12 км, у 2002 р. — 4,5 км, а у 2003 р. — лише 2,4 км. В області налічується 266 населених пунктів, до яких не підведені дороги з твердим покриттям. Зокрема, 197 сіл знаходяться на відстані до 3 км від доріг з твердим покриттям, 48 — 3 – 5 км, 17 — 5 – 10 км, чотири села — понад 10 км. Щоб усунути цей недолік, необхідно збудувати 266 км шляхів з твердим покриттям [1, с. 597 – 598].

Закон України "Про джерела фінансування дорожнього господарства", як і в більшості країн, передбачає основні надходження на дорожні роботи від акцизів та ввізного мита на нафтопродукти, на імпортні автомобілі та шини, податку з власників транспортних засобів, плати за придбання торгових патентів пунктами продажу нафтопродуктів, плати за передачу доріг у концесію або оренду плату, за проїзд дорогами транспортних засобів, вагові або габаритні параметри яких перевищують нормативні, за проїзд транспортних засобів іноземних держав.

З цієї метою у складі державного і місцевих бюджетів передбачалось створення дорожніх фондів (державного та територіальних), що дало б можливість цільового й повного використання коштів для потреб суто дорожнього господарства. Проте саме в цій частині дію закону призупинено і державний дорожній фонд не створено.

Крім того, законом не врегульована участь держави в інвестуванні спорудження, ремонту та утримання внутрішньогосподарської шляхової мережі, яка забезпечує рух транспортних засобів і машинно-тракторного парку до виробничих об'єктів та полів. Адже на відміну від інших галузей народного господарства, де виробництво сконцентровано на порівняно невеликих земельних площах, для сільського господарства характерна територіальна розосередженість об'єктів виробництва (полів, ферм, зернотоків, польових станів тракторних бригад тощо), до яких ґрунтовими шляхами у весняно-осінній період добиратися складно.

Отже, стан транспортно-дорожнього комплексу безпосередньо впливає на рівень соціально-економічного розвитку сільських територій, що викликає необхідність удосконалення законодавчого забезпечення механізму фінансування дорожнього господарства на селі в контексті сучасної соціальної політики держави.

Література: 1. Агропромисловий комплекс України: стан, тенденції та перспективи розвитку. Інформаційно-аналітичний збірник. Вип. 5 / За ред. П. Т. Саблука та ін. — К.: ІЕА УААН, 2003. — 764 с. 2. Закон України "Про джерела фінансування дорожнього господарства України" // Відомості Верховної Ради України. — 1998. — №14. — С. 60 — 71. 3. Агропромисловий комплекс України: стан, тенденції та перспективи розвитку. Інформаційно-аналітичний збірник. Вип. 4 / За ред. П. Т. Саблука та ін. — К.: ІАЕ УААН, 2002. — 648 с. 4. Агропромисловий комплекс України: стан, тенденції та перспективи розвитку / За ред. П. К. Канінського. — К.: ННЦ "ІАЕ", 2005. — 292 с.

РЕГІОНАЛЬНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ФОРМУВАННЯ І ЗБЕРЕЖЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

In the article the main problems of realization the social politics concerning the optimization of demographical processes of forming the labour potential and the ways of its keeping on the regional level are considered. The necessity of social politics decentralization and the regional social programs development is grounded.

У системі державного управління соціальна політика є однією з найважливіших функцій внутрішньої політики держави. В умовах становлення ринкових відносин роль соціальної політики в нашій державі посилюється.

Сьогодні соціальну політику держава здійснює виходячи з соціальних потреб індивідів або певних соціальних груп населення. Вироблення соціальної політики є першочерговим завданням органів державного управління, вона формується виходячи з необхідності вирішення першочергових соціальних проблем, що склалися на даному етапі розвитку суспільства, тобто в її основу мають бути покладені соціальні потреби, що є пріоритетними для нормального функціонування суспільства.

В умовах нашої держави особливої актуальності набуває проблема врахування регіональних аспектів у соціальній політиці, яка має реалізовуватися через регіональні соціальні програми. В даний час найважливішим завданням соціальної політики є вироблення і реалізація заходів для підвищення рівня життя населення, який сьогодні в Україні має значні регіональні відмінності.

Упродовж останніх років проблеми формування і реалізації соціальної політики досліджуються багатьма вченими та фахівцями. Заслужують особливої уваги публікації вчених РВПС України НАН України, Інституту демографії і соціальних досліджень НАН України. Проблеми регіональної соціальної політики успішно досліджують вчені Інституту регіональних досліджень НАН України. В останні роки питання соціальної політики розглядається в публікаціях С. Вовканича, О. Грішнкової, М. Долішнього, С. Злупка, А. Колота, В. Куценко, Е. Лібонової та ін. Водночас слід зауважити, що вироблення і проведення соціальної політики в більшості публікацій розглядається через призму заходів, що стосуються соціального захисту населення. Разом з тим потрібно відзначити, що результативність соціальної політики в значній мірі залежить від можливостей Державного бюджету. Ефективність соціальної політики ще недостатня і перш за все тому, що вона мало враховує власне регіональні аспекти соціальних проблем. Звідси найбільшої актуальності набуває проблема розробки і реалізації регіональних соціальних програм.

У статті робиться спроба висвітлити проблеми формування й збереження трудового потенціалу в контексті децентралізації соціальної політики.

Розбудова в нашій державі соціально орієнтованої економіки, становлення ринкових відносин, утвердження приватної власності, реструктуризація національної економіки зумовили виникнення ряду небажаних соціальних процесів, які мають тенденцію до зростання.

Власне, з початку 90-х років минулого століття в Україні поряд з економічним спадом відбувається погіршення демографічної ситуації. В даний час цей процес набув характеру демографічної кризи. В Україні поряд із зниженням народжуваності набагато гострішою є проблема зростання смертності населення. На фоні європейських держав коефіцієнт народжуваності в нашій країні нижчий не більше, як на 2 – 3%, тоді як коефіцієнт смертності вищий на 5 – 6%. Таким чином, однією з найбільш гострих проблем в Україні є висока смертність населення, що зумовлює виникнення інших, особливо економічних, проблем.

Серед регіонів України є значні відмінності в показниках народжуваності та смертності населення, що зумовлює необхідність диференціації пріоритетів соціальної політики. Наприклад, у 2004 р. коефіцієнт народжуваності в Рівненській області становить 12,5%, а в Сумській — 7,2%, коефіцієнт смертності в Закарпатській області становив 12,4%, а в Чернігівській області — 20,7%. Наведені дані свідчать про те, що при розробці соціальних програм стимулювання природного руху населення необхідно обов'язково врахувати сучасну демографічну ситуацію в регіонах України. При цьому варто враховувати, що в Дніпропетровській, Донецькій, Запорізькій, Кіровоградській, Луганській, Полтавській, Сумській, Харківській, Чернігівській областях показник народжуваності нижчий, ніж середній по Україні — 9,0%. Аналогічна ситуація спостерігається при аналізі показника смертності, який у Вінницькій, Дніпропетровській, Донецькій, Житомирській, Запорізькій, Київській, Кіровоградській, Луганській, Миколаївській, Полтавській, Сумській, Харківській, Хмельницькій, Черкаській областях вищий від середнього по країні — 16%.



Отже, в десяти областях України завданням соціальної політики є стимулювання народжуваності, а в чотирнадцяти областях — зниження смертності. Разом з тим демографічні проблеми є найбільш гострими в таких областях, як Дніпропетровська, Донецька, Запорізька, Київська, Кіровоградська, Луганська, Полтавська, Сумська, Харківська, Черкаська і Чернігівська, де показники народжуваності і смертності гірші, ніж середні по країні.

Таким чином, для забезпечення відтворення трудового потенціалу цих регіонів необхідно розробити відповідні регіональні соціальні програми, в яких потрібно передбачити першочергові заходи щодо зниження смертності осіб працездатного віку, підвищення тривалості життя населення і особливо осіб чоловічої статі.

Великої уваги заслуговують проблеми відтворення трудового потенціалу населення сільської місцевості. Необхідно зауважити, що показники природного руху населення в сільській місцевості набагато гірші, ніж у містах. Для забезпечення відтворення трудового потенціалу села в соціальних програмах потрібно вже зараз передбачити комплекс заходів щодо поліпшення демографічної ситуації.

Аналіз демографічної ситуації, яка склалася в останні роки в регіонах України, дозволяє зробити висновки про те, що найгірша ситуація характерна для східних областей, які в даний час мають найвищий рівень індустріального розвитку в країні. Причини, які зумовили найвищий рівень смертності і найнижчий рівень народжуваності в областях, є предметом дослідження багатьох вчених. Ці причини в основному відомі. Однак соціальна політика держави в цих регіонах поки що відсутніх позитивних змін не принесла.

Пріоритети соціальної політики держави, а також її дієвість значною мірою визначаються сучасними соціально-економічними відносинами, які значно трансформувалися в умовах переходу до ринкових відносин. У даний час спостерігається ситуація, коли негативні демографічні процеси, проблеми зайнятості населення, несприятливі тенденції у відтворенні трудового потенціалу спостерігаються в економічно найбільш потужних областях країни. На думку авторів, у цих областях є найкращі економічні передумови для реалізації такої соціальної політики, яка б сприяла розв'язанню вищезгаданих проблем. На сьогодні за рахунок коштів Державного бюджету вирішити соціальні проблеми фактично неможливо. Тому для створення економічної бази формування і розвитку соціальної політики необхідно залучати потужні приватні структури, які брали б участь у фінансуванні соціальних програм. Прикладом активної участі в розробці та реалізації соціальної політики є ВАТ "Маріупольський металургійний комбінат ім. Ілліча". Досвід маріупольців заслуговує уваги хоча б тому, що на підприємстві стабілізувався трудовий колектив, фактично ліквідована проблема кадрів, зросла заробітна плата працівників.

Заслуговує уваги залучення приватних структур і органів місцевого самоврядування до процесів формування та розвитку соціальної політики на мезо- і макрорівнях. Доцільність таких кроків можна обґрунтувати тим, що соціальні програми розробляють у розрізі областей і адміністративних районів, оскільки на базовому рівні більш конкретно можна дослідити соціальні потреби членів суспільства.

Активізація демографічних процесів і розвитку трудового потенціалу в значній мірі залежить від соціальної поведінки індивідів, яку фактично зумовлює рівень задоволення соціальних потреб членів суспільства. Таким чином, соціальні програми в регіонах, що характеризуються критичною демографічною ситуацією, мають включати заходи, спрямовані на задоволення таких потреб, які стимулювали б зростання народжуваності та зниження смертності. В соціальних програмах необхідно передбачати фінансування витрат молодим сім'ям на утримання дітей (фінський досвід), збільшити розміри оплачуваних відпусток по догляду за дітьми до 6-ти років, впровадити безпроцентні позики і пільгові кредити молодим сім'ям для будівництва житла та при народженні другої та третьої дитини, надавати випускникам ВНЗ, які вчилися за державним замовленням, перше робоче місце, впровадити безплатну медичну допомогу дітям і матерям.

Дуже важливим завданням соціальної політики є збереження трудового потенціалу. Особливо гострою проблема збереження трудового потенціалу є в регіонах України, в яких коефіцієнт смертності перевищує середній по державі (десять областей Східної і Центральної України). Одночасно потрібно відзначити, що в цих областях порівняно з середнім по країні показником (299 на 1000 осіб) питома вага пенсіонерів вища (Вінницька — 324, Дніпропетровська — 301, Донецька — 320, Житомирська — 326, Київська — 319, Полтавська — 323, Сумська — 320, Хмельницька — 321, Черкаська — 355, Чернігівська — 353, Луганська — 328, Запорізька — 305). Значна питома вага пенсіонерів у структурі населення цих областей зумовлена не тільки віково-статевим складом мешканців, але й структурою зайнятості працездатних. Треба взяти до уваги, що працівники багатьох галузей важкої промисловості, яка домінує в цих областях, виходять на пільгову пенсію при наявності відповідного стажу роботи, який набагато нижчий, ніж в інших галузях. Особи, які виходять на пенсію у віці 40 – 45 років, фактично ще працездатні і при певних обставинах можуть бути залучені в окремі галузі виробництва або в невиробничу сферу.

У регіональних соціальних програмах областей, які мають високу питому вагу пенсіонерів у працездатному віці і одночасно дефіцит кваліфікованої робочої сили, необхідно передбачати заходи щодо збереження трудового потенціалу. Такими заходами мають бути:

розвиток мережі закладів з перекваліфікації і перенавчання осіб, які отримують пільгові пенсії;

залучення коштів недержавних структур для організації перекваліфікації і перенавчання; конкретні пропозиції щодо стимулювання зайнятості пенсіонерів-пільговиків.



Збереженню трудового потенціалу сприятимуть заходи соціальної політики, які передбачають посилення охорони праці, профілактику захворювань, боротьбу з шкідливими звичками, посилення дисципліни на транспорті.

В Україні серед основних причин смертності є: порушення кровообігу — 62,2%, новоутворення — 12,1%, нещасні випадки — 9,3%, хвороби органів дихання — 3,8%. Серед померлих у 2004 р. майже 38,5% становлять особи в працездатному віці. Серед останніх майже 30% померли в результаті нещасних випадків, отруєнь і травм. Потрібно зазначити, що рівень смертності осіб в працездатному віці в Україні є найвищим в Дніпропетровській, Донецькій, Житомирській, Запорізькій, Кіровоградській, Луганській, Миколаївській, Одеській, Полтавській, Сумській, Херсонській, Чернігівській областях, тобто більше ніж у половині регіонів України. Отже, в регіональних соціальних програмах потрібно передбачати заходи з охорони праці і попередження нещасних випадків на виробництві та в побуті, що дозволить запобігти скороченню трудового потенціалу.

У регіональних соціальних програмах потрібно значну увагу приділяти заходам щодо профілактики захворювань, відновити диспансеризацію населення, особливо схильних до захворювань органів кровообігу.

Збереженню трудового потенціалу сприятиме політика створення нових робочих місць у регіонах за рахунок активізації використання внутрішніх ресурсів, а також посилення державного контролю за використанням інвестиційних зобов'язань власниками приватизованих підприємств. Нестача робочих місць зумовлює посилення міграційних потоків населення в працездатному віці. Позитивне сальдо міждержавної міграції у 2004 р. мало місце тільки в АР Крим, Київській, Миколаївській, Одеській областях, у м. Києві і Севастополі. Враховуючи, що в структурі мігрантів, як правило, переважають особи працездатного віку, в більшості регіонів трудовий потенціал скорочується за рахунок від'ємного сальдо міграції.

Однак, в Україні домінуючими є міжрегіональні міграції, їх позитивне сальдо спостерігається в АР Крим, Дніпропетровській, Київській, Харківській областях, м. Києві і м. Севастополі.

Поки що в Україні не налагоджено належного обліку учасників міждержавних міграцій. Обсяги нелегальних мігрантів у десятки разів перевищують кількість офіційно зареєстрованих. Загальновідомо, що головними стимулами високого рівня міждержавних міграцій є відсутність робочих місць і низький рівень оплати праці в Україні.

Звичайно в даний час наша держава не зацікавлена в стримуванні впливу робочої сили. Однак органи місцевого самоврядування, які оцінюють ситуацію на перспективу в регіональних соціальних програмах, мають передбачати заходи щодо збереження трудового потенціалу і в першу чергу кваліфікованих кадрів.

Враховуючи наявність значних територіальних відмінностей соціально-економічної ситуації, яка склалася в різних областях України і в першу чергу відмінностей в економічному потенціалі областей, рівні життя населення, оплаті праці, можливостях областей в наповненні Державного бюджету України, однією з найважливіших проблем реалізації соціальної політики є необхідність її децентралізації.

Децентралізація соціальної політики означає, що її вироблення, визначення пріоритетів, фінансове забезпечення потрібно здійснювати на мезорівні, тобто на рівні областей і АР Крим. Реалізація соціальної політики на мезорівні очевидно повинна здійснюватися шляхом розробки регіональних соціальних програм, які мають мати блочний характер, але ці блоки повинні бути взаємозв'язаними. Досить важливо в регіональних соціальних програмах врахувати особливості ситуації в сільській місцевості, де соціальні проблеми набагато гостріші.

Важливим питанням розробки регіональних соціальних програм є фінансування заходів, які передбачається провести в регіоні. Як правило, коштів в обласних бюджетах завжди не вистачає. Тому для фінансування окремих заходів потрібно залучати кошти недержавних структур. Наприклад, підготовка кваліфікованих робітників певних професій повинна проводитися і за рахунок коштів підприємств, які зацікавлені в таких кадрах.

Одним із напрямів децентралізації соціальної політики є розробка і реалізація регіональних соціальних програм, в яких необхідно передбачати заходи, спрямовані на:

зниження смертності населення і особливо в дитячому та працездатному віці, збільшення тривалості життя, зростання народжуваності;

посилення охорони праці, диспансеризація населення, боротьба з шкідливими звичками (куріння, наркоманія, алкоголізм);

запобігання скороченню робочих місць і вивільнення працівників, створення нових робочих місць;

підвищення рівня життя і в першу чергу заробітної плати;

збереження трудового потенціалу шляхом скорочення обсягів міждержавних міграцій працездатного населення, особливо молоді, кваліфікованих робітників.

Література: 1. Сіденко С. В. Соціальні виміри ринкової економіки. — К.: Вид. центр "Київський університет", 1998. — 248 с. 2. Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Соціальні аспекти регіональної політики. Випуск ІХ. НАН ІРД. // Відп. ред. М. І. Долішній. — Львів, 1999. — 510 с. 3. Статистичний щорічник України за 2004 р. — К.: Консультант, 2005. — 587 с.

Зміст

Секція 2

Інституціональні аспекти формування людського капіталу

Тимонин А. М., Бровко Е. М. Концептуальные положения по созданию организационной системы развития предприятия.....	3
Довгань Л. Є. Кадрова складова інституціонального забезпечення ефективності корпоративного управління.....	6
Журавльова І. В. Сутність та зміст інтелектуального людського капіталу підприємства.....	9
Ильяшенко С. Н., Прокопенко О. В., Журавлев М. Н. Методические подходы к управлению интеллектуальным потенциалом предприятия.....	12
Пушкар О. І., Курдіцька О. С. Стратегічне управління високотехнологічними інформаційними компаніями на основі ключових компетенцій.....	16
Гришнова О. А., Шутий І. Е. Управління ефективністю використання інтелектуального капіталу підприємства.....	18
Іванов Ю. Б. Податкові важелі регулювання розвитку соціальної інфраструктури підприємств.....	22
Брич В. Я. Формування людського капіталу в трансформаційній економіці села.....	26
Брюховецкая Н. Е. Усиление роли науки в формировании человеческого капитала общества.....	29
Назарова Г. В., Лобанова Ю. Ю. Рух людського капіталу в умовах глобалізації.....	33
Москаленко Н. А. Социально-трудовые аспекты управления предприятием.....	37
Маркова Н. С. Дослідження чинників формування й розвитку людського капіталу.....	40

Секція 3

Управління персоналом в умовах інноваційного розвитку

Булєєв И. П., Атаманчук Г. С. Формирование трудового потенціала підприємств в умовах глобалізації.....	43
Отенко И. П. Развитие форм гнукости трудового потенціала підприємства.....	47
Доронін А. В. Категорії "діяльність" і "поведінка" в дослідженні виробничих колективів.....	50
Швец И. Б. Формирование системы управления развитием персонала: региональный и микроэкономический аспект	52
Луцькянченко Н. Д., Тупик И. Я. Компетентность в стратегическом управлении підприємством.....	55
Савченко В. А. Механізм формування державного замовлення на підготовку фахівців і робітників	58
Гавкалова Н. Л. Обґрунтування складових організаційної культури.....	61
Губенко В. І. Ефективність і проблеми сучасного аграрного менеджменту в умовах протиріччя глобалізаційних процесів	64
Дементьев В. В., Сумин В. А. Режим рабочего дня персонала управления.....	67
Ястремська О. О. Проблєми управління кар'єрним зростанням керівників.....	71
Артюшина О. Л. Кадрово-організаційне забезпечення процесу формування інноваційного потенціалу підприємства.....	74





Секція 4

Соціальна політика: формування та розвиток

Трубич С. Ю., Пушкар З. М. Концептуальні основи формування і розвитку ринку освітніх послуг.....	78
Лисиця Н. М., Мартиненко М. В. Особливості формування соціальної політики підприємства.....	81
Гончарова С. Ю., Гончаров А. Б. Соціальна політика та її пріоритети у сучасному суспільстві.....	84
Перебийніс О. В. Соціальна політика і розвиток сільського транспортно-дорожнього комплексу.....	87
Качан Є. П., Коцур А. С. Регіональні аспекти соціальної політики формування і збереження трудового потенціалу	89

Довідка про авторів

- Тімонін О. М.** — канд. екон. наук, професор ХНЕУ
- Бровко К. М.** — канд. екон. наук, викладач ХНЕУ
- Довгань Л. Є.** — канд. екон. наук, професор Національного технічного університету "КПІ"
- Журавльова І. В.** — канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
- Илляшенко С. М.** — докт. екон. наук, професор Сумського державного університету
- Прокопенко О. В.** — канд. екон. наук, доцент Сумського державного університету
- Журавльов М. М.** — асистент Сумського державного університету
- Пушкар О. І.** — докт. екон. наук, професор ХНЕУ
- Курдіцька О. С.** — аспірант ХНЕУ
- Грішнова О. А.** — докт. екон. наук, професор Київського національного економічного університету
- Шутий І. Е.** — магістр Київського національного економічного університету
- Іванов Ю. Б.** — докт. екон. наук, професор ХНЕУ
- Брич В. Я.** — докт. екон. наук, доцент Тернопільського державного економічного університету
- Брюховецька Н. Ю.** — докт. екон. наук, професор Донецького університету економіки та права
- Назарова Г. В.** — докт. екон. наук, доцент ХНЕУ
- Лобанова Ю. Ю.** — магістр ХНЕУ
- Москаленко Н. О.** — канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
- Маркова Н. С.** — канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
- Булєєв І. П.** — докт. екон. наук, професор Інституту економіки промисловості НАН України
- Атаманчук Г. С.** — аспірант Інституту економіки промисловості НАН України



Отенко І. П. — канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
Доронін А. В. — канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
Швець І. Б. — докт. екон. наук, професор
Донецького національного технічного університету
Лук'янченко Н. Д. — докт. екон. наук, професор
Донецького національного університету
Тупік І. Я. — начальник відділу розвитку
персоналу ЗАТ "НМЗ"
Савченко В. А. — докт. екон. наук, професор
Київського національного економічного університету
Гавкалова Н. Л. — канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
Губенко В. І. — докт. екон. наук, професор
Білоцерківського державного аграрного університету
Дементьєв В. В. — докт. екон. наук, професор
Донецького національного технічного університету
Сумін В. О. — канд. екон. наук, старший науковий співробітник
Донецького національного технічного університету
Ястремська О. О. — студент ХНЕУ
Артюшина О. Л. — аспірант Київського
національного економічного університету
Трубич С. Ю. — докт. екон. наук, професор
Тернопільського державного економічного університету
Пушкар З. М. — канд. географ. наук, доцент
Тернопільського державного економічного університету
Лисиця Н. М. — докт. соц. наук, професор ХНЕУ
Мартиненко М. В. — канд. екон. наук ХНЕУ
Гончарова С. Ю. — канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
Гончаров А. Б. — канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
Перебийніс О. В. — канд. екон. наук, старший
викладач Полтавської державної аграрної академії
Качан Є. П. — докт. екон. наук, професор
Тернопільського державного економічного університету
Коцур А. С. — аспірант Тернопільського державного
економічного університету