

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ТЕОРІЇ

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПЕРЕХІДНОЇ ЕКОНОМІКИ

Абдуллаєв А.З. Характеристика механизма функционирования форм хозяйствования с иностранными инвестициями	3
Александров М.П. Концептуальні засади інноваційної діяльності у національній економіці	4
Андрющенко И.Е. Образовательное благо: сущность, формы на рынке труда	5
Бандуров В.В. Методические аспекты робастной оценки инновационного уровня промышленного производств	8
Богацька Н.М. Зміст процесу управління товарними запасами в підприємствах роздрібної торгівлі	10
Борисенко И.Н. Особенности формирования внешнеэкономической политики в условиях трансформации экономики	13
Вайнер М.К. Государственное содействие в создании конкурентной среды	15
Валентинов В.Л. Влияние социального капитала на организацию экономической деятельности	16
Васильсва С.І. Корпоративне управління в умовах перехідної економіки	19
Власенко Н.В. Теоретичні основи дослідження перехідної економіки України	20
Волкова Н.І. Соціальна функція освіти в умовах перехідної економіки	22
Гамова О.І. Теоретичні підходи щодо системи соціального захисту населення	25
Гаркавко В.К. Вчення про системи господарств в працях вітчизняних класиків науки „Сільськогосподарська економія”	29
Горбань Г.П. Особенности продвижения брэнда туристских услуг	30
Гришина І.В. Деякі аспекти регулювання кінцевого споживання домогосподарств	32
Лисенко С.М. Розвиток моделей людини в економічній теорії у трансформаційний період	33
Мажинський Є.В. Маркетингова діяльність торговельного підприємства в умовах становлення ринкових відносин	35
Михайлюк М.А. Шляхи реалізації державної інноваційної політики в Україні	37
Мухін О.О. Розробка вимог до бази даних реєстру прав на нерухомість	39
Назарчук Т.В. Оцінка витратоутворюючих чинників у контексті системи управління витратами	43

Овечкина Е.А., Моисеенко Н.С. Конкурентоспособность инвестиционных проектов и их влияние на экономический потенциал предприятия	46
Пакулин С.Л. Обоснование стратегии социально-экономического развития Восточного региона Украины в условиях глобализации	48
Поворознюк І.М. Вдосконалення системи матеріального стимулювання працівників в перехідній економіці	49
Полякова Я.А. Принятие стратегических решений в условиях переходной экономики с помощью матрицы SWOT-анализа	51
Потемкин Л.Н. Методологические основы повышения эффективности функционирования промышленности за счет совершенствования форм и систем оплаты труда в Украине	54
Райковська О.М. Проблеми визначення економічної сутності інвестицій	56
Редько Л.І. Модернізація фінансової системи України	58
Савчук С.И. К определению понятия конкурентной борьбы в промышленном производстве	59
Свідерська О.О. Трансформація форм власності в умовах переходу до ринку	61
Станиславик О.В. Формирование инфраструктуры инновационного управления промышленным производством	64
Тарасенко Т.В. Инновационная природа предпринимательства	65
Ткач А.А. Можливості конкуренції в галузях інфраструктури у контексті європейського досвіду	67
Третьяк М.В. Проблемы выбора модели рыночной экономики Украины	70
Цабиева Т.О. Концепция оптимального управления устойчивым функционированием и развитием морских портов	73
Чайка В.В. Методологические аспекты измерения эффективности инновационной деятельности в промышленности	74
Чюнг Ч.К. Проблемы экономического анализа развития науки	75
Шилова О.Ю. Вдосконалення теоретичних основ прогнозування розвитку промислового підприємства	80
Юхименко П.І., Загурський О.М. Функції держави в трансформаційній економіці	81

МАКРОЕКОНОМІЧНА ПОЛІТИКА

ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ

Адаманова З.О. Имитационные модели инновационного развития в период трансформаций	83
Беззубченко О.А. Підвищення ефективності тактичних і стратегічних рішень на основі прогнозування світового ринку	85
Бончук Т.В. Соціальна політика в перехідній економіці України	88
Борович О.Д. Анализ экономической безопасности на макроэкономическом уровне	90

муванню у персоналу підприємницького мислення, зацікавленості у розвитку підприємства, залучення до процесу прийняття рішень. Це позитивно впливає на підвищення продуктивності праці, зниження витрат, покращення якості продукції.

Характерною особливістю сучасних систем стимулювання на Заході є заохочення нововведень. Так у більшості фірм формуються преміальні фонди за створення, освоєння і випуск нової продукції, їх розмір пов'язується з приростом обсягу продажу нової продукції в загальному обсязі виробництва.

Зараз все більше ціниться кваліфікація і знання. Підприємці виходять з того, що працівники з широким професійним профілем чутливіші до нововведень, активніше і плідніше беруть участь в управлінні, раціоналізації виробництва, а тому в оплаті праці слід враховувати рівень кваліфікації, "запас" знань персоналу фірми.

У США, за свідченням фахівців, фірми частіше всього використовують такі фактори, як результативність роботи, її якість, своєчасність виконання, метод роботи, ініціативність, дотримання техніки безпеки, стиль роботи, адаптація до робочого місця тощо.

Оцінка заслуг здійснюється, як правило, один раз на рік. Стосовно новопризначених працівників оцінка здійснюється частіше – один раз на півріччя або навіть щокварталу.

Не менш важливим способом стимулювання є стимулювання вільним часом. Його конкретними формами є скорочений робочий день, гнучкий графік, роблять режим роботи більш зручним для людини, оскільки дозволяє займатися й іншими справами.

Найбільш перспективним підходом західні фахівці вважають впровадження гнучкого графіку роботи, тому що він дозволяє робітнику заощаджувати кошти на проїзд до місця роботи, планувати свій день тощо. У державних установах графства Оксфордшир (Великобританія) впроваджена нова форма організації праці, що дає службовцям значний ступінь свободи – можливість працювати як на робочому місці, так і вдома, в залежності від конкретних обов'язків співробітника і домовленості між ними і його керівником. У деяких випадках кількість годин проведених в установі, обговорюється заздалегідь. Можуть бути призначені конкретні години збору всіх співробітників підрозділу для обміну інформації ознайомлення з новими завданнями. Такий режим і рекомендується і керівникам [1, с.53].

Також досвід країн з розвинутою економікою свідчить про переважне застосування єдиних тарифних сіток для робітників, спеціалістів і службовців. Це пов'язано з можливістю запровадження єдиного, уніфікованого підходу до тарифікації різних категорій працюючих, спрощення порядку ведення переговорів між сторонами соціального партнерства при укладанні колективних договорів і угод.

Підводячи підсумок, можна сказати, що для України необхідно запозичити із зарубіжних систем мотивації праці вищевказані стимули. Такий підхід дасть

можливість подолати недоліки, які були притаманні колишній економічній системі, а також подолати відчуження людини від засобів і результатів виробництва, оскільки в першу чергу будуть винагороджуватися підприємство і винахідливість, здібності людини, її ставлення до праці, ставлення до підвищення своєї фахової майстерності, фірми в цілому, її репутації на ринку.

Але варто зазначити, що застосувавши нові форми матеріального стимулювання на підприємствах України треба і зважувати і на багаторічні традиції які склалися там, адже їх не можна ігнорувати на перехідному етапі до ринку.

Література:

1. Новак В.О., Гордієнко І.В. Методи мотивації персоналу фірми // Менеджмент: теорія і практика. – 2000. – №2. – С. 50-53

К.э.н. Полякова Я.А.

Харьковский национальный экономический университет

ПРИНЯТИЕ СТРАТЕГИЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДНОЙ ЭКОНОМИКИ С ПОМОЩЬЮ МАТРИЦЫ SWOT-АНАЛИЗА

Переход украинского общества от централизованной экономической системы к социально-ориентированному типу, с тенденцией поэтапного развития рыночной системы организации экономической деятельности, способствует актуализации стратегического управления в деятельности отечественных предприятий. Методическая основа данного вида управленческой деятельности украинских предприятий исторически предопределена плановой формой организации их деятельности, что целесообразно в условиях высокой стабильности и предсказуемости развития факторов внешнего окружения. Внедрение принципов экономики рыночного типа требует разработок нового методического обеспечения в сфере стратегического управления.

В качестве одной из наиболее распространенных в мировой практике методических основ, позволяющих оценить угрозы и возможности внешней среды и сильные и слабые стороны предприятия, а также разработать оперативные и тактические мероприятия по внедрению выбранной стратегической альтернативы в деятельность предприятия, является матрица SWOT-анализа. Однако сфера применения данного подхода в современной экономике ограничивается определением угроз и возможностей развития предприятия с учетом тенденций влияния факторов прямого и косвенного внешнего окружения. В условиях переходного периода и развитой системы рыночной экономики, перечисленные функции стратегического управления выполняются на этапе конкурентного анализа, путем построения профиля предприятия и определения поля его толерантности по отношению к ближайшим конкурентам. Матрицу

SWOT-анализа в данных условиях целесообразно использовать на этапе портфельного анализа для определения перспективных стратегических бизнес единиц дальнейшего развития предприятия. Современная концепция организации стратегического управления направлена на определение базовых конкурентоспособных стратегических бизнес единиц в различных отраслях экономики, с целью создания новых рынков сбыта и расширения сферы деятельности.

Основой построения матрицы SWOT-анализа являются результаты контрольной карты анализа сильных и слабых сторон предприятия, угроз и возможностей внешней среды. При этом, угрозы и возможности выражены показателями, характеризующими влияние факторов внешней среды, сильные и слабые стороны – внутренними резервами предприятия.

Среди внешних факторов косвенного окружения следует выделить:

экономический блок, который учитывает: тенденции изменения макроэкономических показателей; стадию делового цикла экономической системы; уровень внутрисоциальных экономических показателей;

политико-правовой блок, учитывающий: форму государственного устройства; правительственную политику в исследуемой сфере; политическую преемственность и правовую стабильность;

социально-культурный блок, рассматривающий: ценностную структуру общества; демографические тенденции его развития; социальную активность граждан.

К факторам прямого внешнего окружения относят основные конкурентные силы отрасли: поставщики, оказывающие влияние в момент приобретения сырья; покупатели, формирующие спрос на продукцию предприятия; товары-субституты, являющиеся альтернативным источником удовлетворения потребностей покупателей; конкуренты, создающие барьеры для дальнейшей благоприятной деятельности предприятия в условиях данного рынка.

Сильные и слабые стороны предприятия характеризуются внутренними резервами его развития, которые формируются в сфере основной и вспомогательной деятельности. Основными направлениями анализа внутренней среды деятельности предприятия являются:

маркетинговая деятельность, рассматривающая вопросы ценовой политики, качественной характеристики продукции, сети распределения и политики продвижения;

финансовая деятельность, оценивающая рентабельность, ликвидность, платежеспособность и рыночную устойчивость предприятия;

производственно-хозяйственная деятельность, анализирующая организацию производства, производственные фонды, технологический процесс и готовую продукцию;

кадровая политика предприятия – исследующая кадровый потенциал предприятия, формирование системы карьерного роста и повышение профессионализма сотрудников.

Взаимосвязь указанных составляющих и разработка дальнейших

Матрица SWOT-анализа «звезда»

	возможности расширения пр-ва	угрозы появления новых конкурентов
сильные стороны разработка новейшей технологии		
слабые стороны недостаточность финансирования текущей деят-ти		x

Матрица SWOT-анализа «вопросительный знак»

	быстро растущий рынок	высокие барьеры выхода с рынка
сильные стороны лидирующие позиции		
слабые стороны нехватка ОПФ	x	

Матрица «Дойная корова»

	захват нового сегмента рынка	осложнение емкости рынка
сильные стороны высокая прибыльность	x	
слабые стороны стадия упадка жизненного цикла		

Матрица «собака»

	возможность быстро выйти с рынка	возрастающее число банкротств
сильные стороны нормальная прибыль (затраты=прибыль)		
слабые стороны большое количество основных производственных фондов	x	

→ - инвестиционные потоки между стратегическими бизнес единицами предприятия

Рис. 1. Применение матрицы SWOT-анализа в процессе принятия стратегических решений

стратегических альтернатив развития предприятия производится с помощью разработки индивидуальной матрицы SWOT-анализа для каждого продукта в зависимости от положения стратегической бизнес единицы в текущем портфеле предприятия. Разработка стратегических решений на основе матрицы SWOT-анализа проводится в несколько этапов:

1 этап. По каждой из стратегических бизнес единиц, представленных в портфеле предприятия анализируются сильные и слабые стороны, угрозы и возможности.

2 этап. Определяются перспективные стратегии развития каждой стратегической бизнес единицы на основе принципов системности и синергии.

3 этап. Моделируется движение денежных потоков внутри портфеля предприятия, и оцениваются финансовые последствия реализации предложенных стратегических альтернатив

4 этап. Разрабатываются оперативные и тактические мероприятия, способствующие реализации выбранной стратегии развития бизнес единицы на основе поэлементного анализа внутренних резервов предприятия и возможностей внешней среды.

Реализация данного подхода позволяет определить местоположение продукта в портфеле предприятия, экономически оценить целесообразные инвестиционные потоки в условиях ограниченной организационной системы, разработать общую стратегию развития предприятия с четким указанием тактических и оперативных мероприятий, что особенно важно в условиях быстро изменяющейся внешней среды и ограниченных материальных ресурсов.

К.э.н. Потемкин Л.Н.

*Одесский институт последипломного образования
Национального университета пищевых технологий*
**МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРОМЫШЛЕННОСТИ
ЗА СЧЕТ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ФОРМ И СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА
В УКРАИНЕ**

Основными целями обоснования минимальной заработной платы, как основного организационного элемента, является формирование стабильной оплаты за количественные и качественные результаты труда работников в промышленности и обеспечение экономической стабильности общества. Для внедрения вышеперечисленных элементов в хозяйственную практику можно рекомендовать четыре вида систем минимальной зарплаты:

1. Системы, при разработке которых ставится задача защиты жизненных потребностей отдельных категорий работников с наиболее низким уровнем оплаты труда и не имеющим возможностей в силу своей специальности, получить соответствующую работу.

2. Системы, внедряемые с целью полного удовлетворения жизненных потребностей работников (а в некоторых отраслях промышленности – и членов семей), включая совместителей. При этом оплата их труда может осуществляться по сдельным расценкам и часовым тарифным ставкам не взаимосвязанным с системой минимальной зарплаты.

3. Системы, проектируемые с намерением совершенствования структуры оплаты труда. Обычно они выполняют две функции: обеспечивают стабильный уровень жизни и страхуют работников от преднамеренного снижения уровня оплаты за определенное количество и качество труда.

4. Системы, устанавливающие минимальную оплату за труд с точки зрения государственного регулирования экономики для осуществления приоритетных национальных задач: повышения престижности работы в отраслях, определяющих уровень научно-технического потенциала Украины; систематического повышения и улучшения структуры производства, распределения совокупного общественного продукта и национального дохода, а также других направлений.

Первые два вида систем взаимосвязаны с регулированием заработной платы по отраслям народного хозяйства, а последние – с факторами общеэкономической

ситуации, влияющими на производственно-хозяйственную деятельность промышленных предприятий.

Выполняя функцию социальной защиты отдельных категорий работников (надомников, молодых, неквалифицированных и других) уровень минимальной зарплаты является действенным способом регулирования со стороны государства проблем конкурентоспособности граждан на рынке труда. Кроме того, она сочетается с финансовыми условиями функционирования отдельных отраслей и промышленности в целом. В этой связи представляется целесообразным подчеркнуть, что государственное воздействие должно быть максимально ограничено и учитывать личные интересы предпринимателей, акционеров и непосредственных работников.

Системы второго вида нашли более значительное распространение и практически охватывают всех работников промышленного сектора экономики. В современных условиях для всех типов предприятий (государственных, акционерных, совместных и т.д.) целесообразно установить одинаковый начальный уровень оплаты труда. Представляется, что такой подход более эффективен с точки зрения улучшения структуры заработной платы, чем свободная конкуренция рабочей силы на рынке труда или несогласованные действия хозяйственных руководителей различных отраслей (предприятий) в области организации его оплаты. Особое внимание необходимо обратить на соблюдение известных принципов во всех производственных сферах, с тем, чтобы избежать конфликтов, связанных с дифференциацией основной зарплаты за одинаковое количество труда.

Главной задачей разработки систем третьего вида является рост жизненного уровня работников, основанного на совершенствовании структуры оплаты труда и материального стимулирования. Его сущность состоит в том, чтобы установить уровень зарплаты, не реагирующий на особые организационно-технические условия деятельности конкретной отрасли, акционерного общества, предпринимательской фирмы или отдельной профессии. Причем он должен учитывать экономическое положение наемных работников, таким образом, чтобы их плата за труд не была ниже минимально допустимого уровня.

В системах четвертого вида установление минимальной заработной платы приобретает общеэкономическое содержание, заключающееся в возможности регулирования руководителями различного ранга уровня и структуры заработной платы. Основной целью является разработка и внедрение эффективных перспективных направлений деятельности. Такая постановка задачи предоставляет возможность существенного воздействия на сумму вознаграждения за труд практически всех работников, что может быть обеспечено двумя способами: установлением минимальной ставки оплаты труда на относительно высоком уровне; разработкой системы ставок, дифференцированной по профессиям и взаимосвязанной в процессе внедрения с ростом минимальной заработной платой.

В этих случаях минимальная ставка оказывает прямое и косвенное влияние