

# *Управління розвитком*

*Харківський національний  
економічний університет*

*Збірник наукових статей*

*видається 2 рази на рік*

*№ 1' 2005*

*Харків, ХНЕУ, 2005*

**Засновник і видавець****ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ***Реєстраційний номер свідоцтва КВ №5948 від 19 березня 2002 р.**Затверджено на засіданні вченої ради університету.**Протокол №5 від 20.12.2004 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. — канд. техн. 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. — канд. екон. наук, професор

**Редакція збірника наукових статей**Зав. редакцією **Сєдова Л. М.**Редактори: **Демченко Н. І.****Гончаренко Т. О.****Гузенко О. М.****Замазій О. Є.****Тишкевич О. О.**Технічний редактор **Вяткіна О. С.**Комп'ютерна верстка **Вяткіної О. С.****Адреса видавця:** 61001, Україна, м. Харків, пр. Леніна, 9а**Телефони:**

(057)702-03-04 — головний редактор

(0572)58-77-05 — 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 08.02.2005 р.

Формат 84×108 1/16. Папір MultiCopy.

Ум.-друк. арк. 17,5. Обл.-вид. арк. 15,75. Тираж 500 прим. Зам. № 80.

Ціна договірна.

---

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

- © Харківський національний економічний університет, 2005
- © Видавництво ХНЕУ, 2005  
дизайн, оформлення обкладинки
- © Управління розвитком, 2005

## ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПОБУДОВИ СИСТЕМИ ІНТЕГРОВАНОГО УПРАВЛІННЯ ГРУПОЮ ПІДПРИЄМСТВ

*In the article the features of integration process that happen in modern economy are considered. The notion of integrated management of enterprises groups is given. Principles and structure of the integrated management system is grounded. Methodical recommendations to introducing the system of integrated management at the national enterprises are worked out.*

Інтеграція підприємств і створення дієвих структур корпоративного типу стає однією з найпоширеніших тенденцій розвитку сучасної світової економіки. З'являються різноманітні типи інтеграції фірм, що розрізняються залежно від цілей співробітництва, типу господарських відносин між їхніми учасниками, ступеня самостійності підприємств, які входять в об'єднання. Водночас характер взаємозв'язків між підприємствами стає більш складним. Об'єктивні інтеграційні процеси також характерні й для вітчизняної економіки. Останнім часом відбувається постійне зростання як кількості, так і різноманітності форм об'єднань підприємств, заснованих і на засадах економічної субординації та контролю, і на основі добровільної кооперації. При цьому національній економіці притаманна суттєво більша кількість об'єднань та угруповань підприємств, з більш складною структурою та зонами відповідальності.

Прагнення знайти баланс між перевагами централізації й децентралізації управління та відповідальності при об'єднанні підприємств приводить до вибору таких організаційних форм інтеграції, що займають ніби проміжне місце між цілком централізованою корпоративною структурою та співробітництвом у суто ринковому середовищі. Організаційні форми об'єднання підприємств, які значно розрізняються за ступенем інтеграції їхніх учасників, розвиваються історично: від концернів і сімейних груп до стратегічних альянсів, а відновлення організаційні форми не витісняють попередні типи інтеграції компаній, а доповнюють їх.

Зараз у країнах з розвинутою ринковою економікою істотно змінюється організаційна структура підприємств. Це пов'язано насамперед з корінною й радикальною перебудовою ділових процесів, яка відбувається в умовах впровадження новітніх інформаційних і комунікаційних технологій. Узагальнення тенденцій організаційного розвитку дозволяє виділити такі риси організацій майбутнього, як інтеграція, автоматизація й розвиток персоналу замість раціоналізації праці й структури організації, сетизація; деменеджеризація, деструктуризація, інформатизація, віртуалізація, соціалізація [1; 2]. Означені тенденції, у свою чергу, обумовлюють появу групових форм об'єднань підприємств і виникнення нових форм організації, які передбачають розподіл виробництва за диверсифікованими міжфірмовими зв'язками з постачальниками й кінцевими споживачами. Одночасно з цим відбувається трансформація корпоративної організації шляхом розмивання організаційних границь, створення спільних підприємств з конкурентами й активізації роботи з субпідрядни-

## *Механізм регулювання економіки*

ками. Отже, саме перехід до нової наукової моделі управління, в основі якої лежать інтеграційні процеси в компаніях, їх об'єднання за допомогою глобальних інформаційних систем, стратегічні альянси й інші союзи різних типів, обумовлює актуальність і необхідність формування системи інтегрованого управління групами підприємств (СІУГП).

Групове об'єднання підприємств дозволяє побудувати більш "плоскі" організаційні структури, поширити мережні форми взаємодій та більш гнучко реагувати на вимоги ринку [3, с. 243]. Саме тому побудову СІУГП слід ґрунтувати на чіткому визначенні передумов конкурентних переваг, заснованих на встановленні учасниками групи більш тісних взаємин між підприємствами, а саме інтегроване управління повинне створювати умови, коли інформаційні й матеріальні потоки між джерелом постачань і кінцевим споживачем координуються в межах єдиної системи.

Як зазначається в роботі [4], управління інтегрованою компанією (групою підприємств) за своєю суттю подібне до управління будь-яким великим підприємством. Його метою є також досягнення високої ефективності бізнесу, зростання прибутку, сильна конкурентна позиція, низькі витрати. Специфічна особливість управління групою підприємств полягає в багатоваріантності вибору ядра бізнесу та способів його структурування. ІКФ "АЛЪТ" підтверджує цю точку зору, зазначаючи, що підходи до розробки стратегії підприємства й групи підприємств у цілому подібні. Основне розходження полягає в тому, що група компаній — це, звичайно, декілька різних напрямків господарювання [5]. В. Б. Тарасов та А. В. Константинов, у свою чергу, вважають, що найважливішими аспектами процесу стратегічного управління кожного підприємства є визначення різних видів та способів взаємодії з іншими підприємствами, спрямоване на формування різних типів об'єднань і альянсів [6]. У зв'язку з цим зрозумілим є тлумачення М. Крістофером інтегрованого управління як управління взаєминами з постачальниками та клієнтами, спрямоване на досягнення більш високої споживчої вартості при менших витратах усього ланцюга постачань в цілому [7, с. 29]. Проте, на погляд авторів, таке визначення підходить лише для вертикально інтегрованих груп і не враховує мережні організаційні структури.

Визначення Л. Б. Миротина та А. Г. Некрасова інтегрованого управління як системи методів (технології) з забезпечення взаємодій різних підприємств, які входять до складу групи та представлені у формі саморегульованих компетент-центрів [8, с. 91], майже вільне від зазначених недоліків. Воно тісно переплітається з твердженнями А. Р. Пресли, який розглядає процес впровадження СІУГП як завдання вдосконалення складних процесів шляхом покращення координації та управління наявними взаєминами між учасниками групи [9]. Це положення підтримує і І. В. Беляков, який зазначає, що якість функціонування групи як системи залежить від того, наскільки гармонійно взаємопов'язані між собою всі її підсистеми, а елементи відповідають один одному. Отже, сутність інтегрованого управління тоді полягає у встановленні й підтримці погодженості взаємодії людей, що беруть участь у єдиному процесі досягнення цілей [10]. Зазначені підходи в повній мірі відображають сутність СІУГП, проте, на думку авторів, в них не відображено відносини інтегрованої групи з її зовнішнім оточенням.

Розгляду питань побудови систем інтегрованого управління присвячені й праці К. В. Щиборща. На його думку, СІУГП можна визначити як комплексний механізм управління компанією, котрий складається з таких основних блоків, як аналітичний, обліковий, організаційний і програмно-технічний (програмний продукт, що підтримує аналітичний, обліковий та організаційний блоки) [11]. Проте, на погляд авторів, зазначене визначення інтегрованого управління торкається лише інформаційно-технічних аспектів управління групою підприємств і не дає визначення основних методів і прийомів регулювання діяльності групи. Також у цьому визначенні не досить повно окреслене коло завдань, що постають перед СІУГП.

Зазначені невідповідності обумовили мету написання статті як теоретичного обґрунтування сутності й складу системи інтегрованого управління групою підприємств, визначення основних завдань, що постають перед нею в сучасних умовах інноваційного розвитку національної економіки та встановлення напрямків їхнього вирішення.

Таким чином, авторами пропонується визначити інтегроване управління як управління, спрямоване на виявлення й максимально можливе задоволення потреб усіх членів групи за допомогою координації їх підсистем управління, спільного встановлення цілей у визначення стратегічних альтернатив розвитку. При цьому інтегроване управління повинно розглядатися як комплексна функціональна керуюча система, що забезпечує розробку взаємозалежних управлінських рішень, кожне з яких робить свій внесок у загальну результативність діяльності підприємств і групи в цілому. Водночас, по-іншому розглядається й ефективність функціонування групи: взаємодія між частинами системи виявляється набагато важливішою, ніж результативна робота окремих її частин.

Підготовка кожного управлінського рішення у сфері управління інтегрованою групою повинна враховувати альтернативні можливості дій та забезпечувати варіативність підходів до розробки рішень стосовно кожного окремого підприємства. При цьому, якими б ефективними не здавалися ті або інші проекти рішень, вони не повинні вступати в протиріччя з головними цілями діяльності групи, стратегічними напрямками її розвитку, оскільки це підірватиме економічну основу ефективного використання ресурсів у майбутньому періоді. Отже, головним завданням організації в умовах зростання невизначеності зовнішнього середовища є інтегрування різних підсистем управління (членів групи, які в поточний період виконують свої специфічні завдання) в єдину СИУГП за допомогою спільного використання цілей, методів діяльності, інформації підсистем управління і, в остаточному підсумку, вироблення й застосування загальних підходів у комплексній системі інтегрованого управління групою підприємств.

Таким чином, мета СИУГП полягає в системному регулюванні технологічного й економічного процесів з позицій єдиного цілого, яке утворюється об'єднанням різнопрофільних підприємств у інтегровану групу. Її досягнення можливе тільки на основі правильного визначення об'єктів, суб'єктів та принципів інтегрованого управління.

Взагалі під об'єктом управління розуміють господарську діяльність підприємства в цілому та її конкретні сфери — виробництво, збут, фінанси, НДДКР, маркетинг, персонал на різних етапах і ступенях розвитку. Проте в умовах, коли межі підприємства перетинаються з іншими підприємствами за допомогою угод про спільну діяльність та шляхом появи стратегічних альянсів, об'єктом інтегрованого управління стає не ізольоване підприємство, а мережа підприємств (або навіть мережа стратегічних альянсів). Предметом інтегрованого управління в даному випадку будуть усі відносини, які виникають між членами групи та всередині кожного підприємства — члена групи. Зрозуміло, що необхідність побудови дієвої СИУГП вимагає більш детального розгляду об'єкта управління, як це подано на рис. 1.

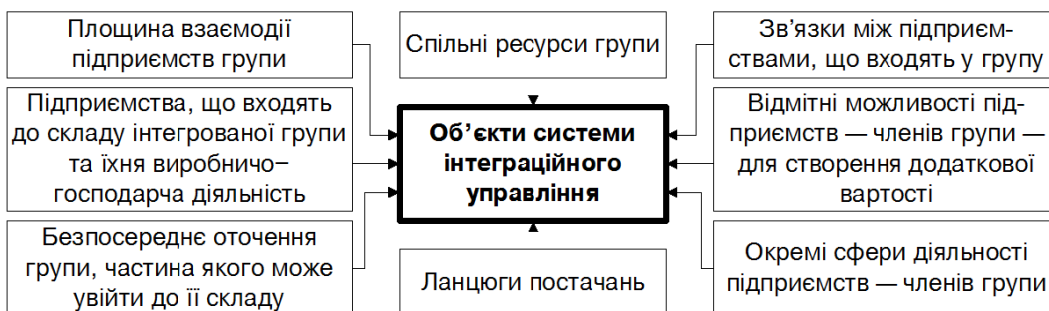


Рис. 1. Об'єкти інтегрованого управління групою підприємств

## Механізм регулювання економіки

Внаслідок того, що вони є взаємозалежними, групові сітьові зв'язки не належать якомусь окремо взятому підприємству. Вони належать відносно дискретним угрупованням, побудованим між окремими підприємствами, і стосуються загальних міжорганізаційних прав власності. У групі підприємств виникає взаємозалежність активів поверх організаційних меж, а отже, в групах підприємств змінюється одиниця стратегічного спрямування: структура й стратегія стають формуючими властивостями інтегрованого управління. На відміну від прав власності, дослідженням яких присвячено корпоративне управління, інтегроване управління пов'язане зі структурними властивостями групових (мережних) зв'язків. Отже, і суб'єкт (керівний орган) інтегрованого управління буде обиратися залежно від створеної в групі субординації та інтегруючого начала.

При визначенні суб'єктів СІУГП можна використовувати підхід щодо підвищення ефективності системи управління шляхом призначення топ-менеджерів на ключові посади холдингу. Щодо інтегрованої групи це твердження співпадає з думкою Л. Б. Миротина про необхідність впровадження на підприємствах — членах групи — компетент-центрів [8] або з пропозиціями С. И. Парінова [2] про аналогічне виділення робочих місць у структурі віртуального підприємства.

Таким чином, важливим елементом СІУГП є наявність гнучких автономних модулів (робочих місць), які самостійно настроюються на зміни ринкового середовища. Такий підхід виходить за межі простого перенесення частини операцій з головного підприємства на підприємства — учасники групи, а призводить до розширення групи на базі існуючої структури або на основі завдання, продукції або послуги. Саме така модульна динаміка організації спроможна до самостійного розвитку. Отже, з урахуванням того, що підприємство повинно не лише управляти власними операціями, й приймати участь в управлінні всієї інтегрованої мережі, визначення суб'єктів інтегрованого управління можна здійснити за допомогою рис. 2.

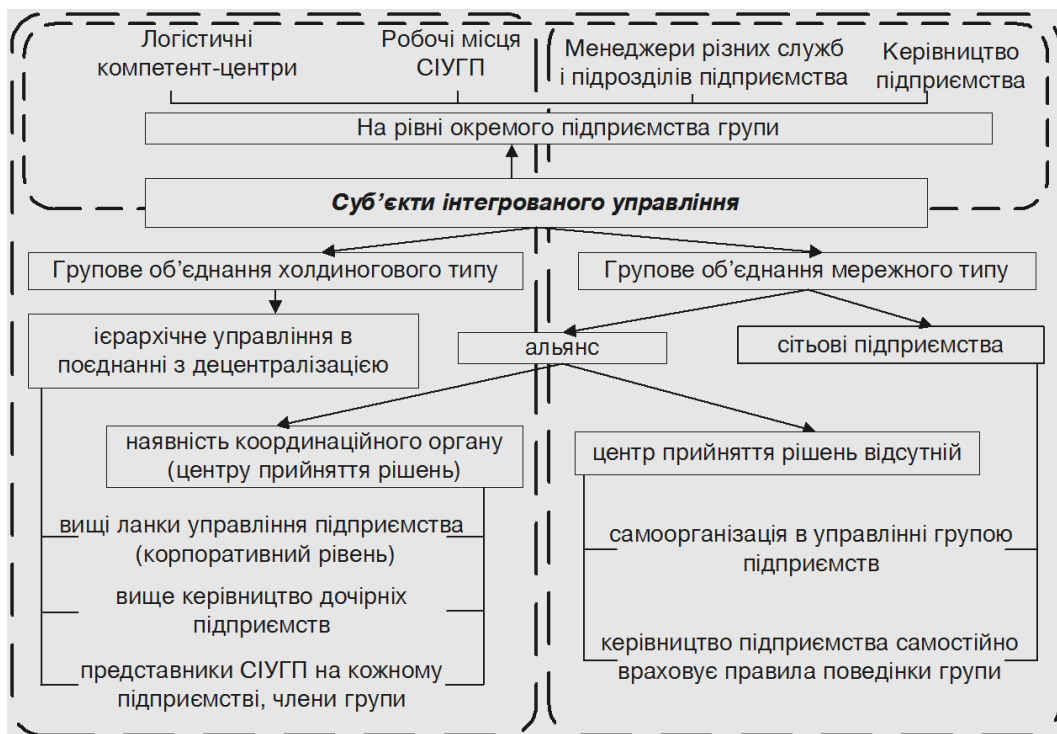


Рис. 2. Суб'єкти інтегрованого управління групою підприємств

Враховуючи тенденції розвитку світової та національної економіки та відповідні до неї особливості групового об'єднання підприємств, можна сформулювати ряд вимог до СІУГП і виділити принципи управління підприємствами групи, які, на погляд авторів, слід розподілити на загальні та специфічні. До найбільш суттєвих загальних принципів можна віднести принципи системності, проблемної орієнтації, системоутворюючих відносин, інерційності, багатофункціональності, постійної адаптації, зворотного зв'язку, комплексності, об'єктивності дослідження, динамічності оцінок, цілісності, пропорційності, оптимальності, самоорганізації, безперервності, інформаційної відкритості, випереджального відображення.

У контексті проблеми управління групою підприємств загальні принципи повинні становити науково-методологічний базис, на якому формуються, розвиваються та занепадають господарські угруповання протягом свого життєвого циклу. Водночас, особливості інтегрованої групи як певної організаційно-структурної форми дають підстави для формування специфічних принципів, які пропонується розподілити на два види: принципи організації процесу інтегрованого управління (прозорості та максимальної відкритості, справедливості, постійного перегляду й удосконалення, взаємовигідного співробітництва, дотримання інтересів кожного члена групи, максимальної самостійності підприємств групи, обмеженої самостійності членів групи, невтручання в оперативне управління, єдинопочатку, свободи вибору партнера, процесінгу) й принципи організації структур інтегрованого управління (гомогенності, ієрархічності, зменшення ієрархічних рівнів, елітарності, вузької спеціалізації, виключення дублювання, окупності, мережної організації, віртуалізації, достатності, оптимального сполучення, централізації та децентралізації, аутсорсінгової організації діяльності й управління, придбання переваг). Досягнення цілей і завдань СІУГП неможливе без поширення процесів самоорганізації, в основу чого слід додатково покласти кібернетичні принципи управління складними економічними системами.

Виділення об'єкта, предмета, суб'єкта і принципів інтегрованого управління групою підприємств зумовлює необхідність правильного визначення завдань, які стоять перед СІУГП та відповідають основній меті — підвищенню ефективності функціонування й розвитку групового об'єднання в цілому. На погляд автора, основні завдання, що постають перед СІУГП, зображені на рис. 3. Варто підкреслити, що система інтегрованого управління повинна впроваджуватися на комплексній основі, забезпечуючи взаємозалежне вирішення поставлених завдань (рис. 4).

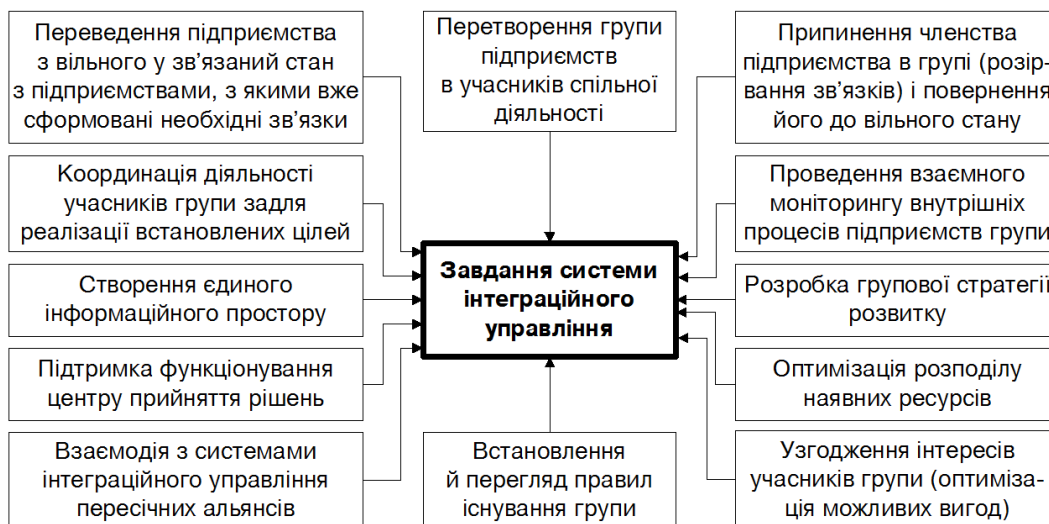


Рис. 3. Основні завдання системи інтегрованого управління

## Механізм регулювання економіки

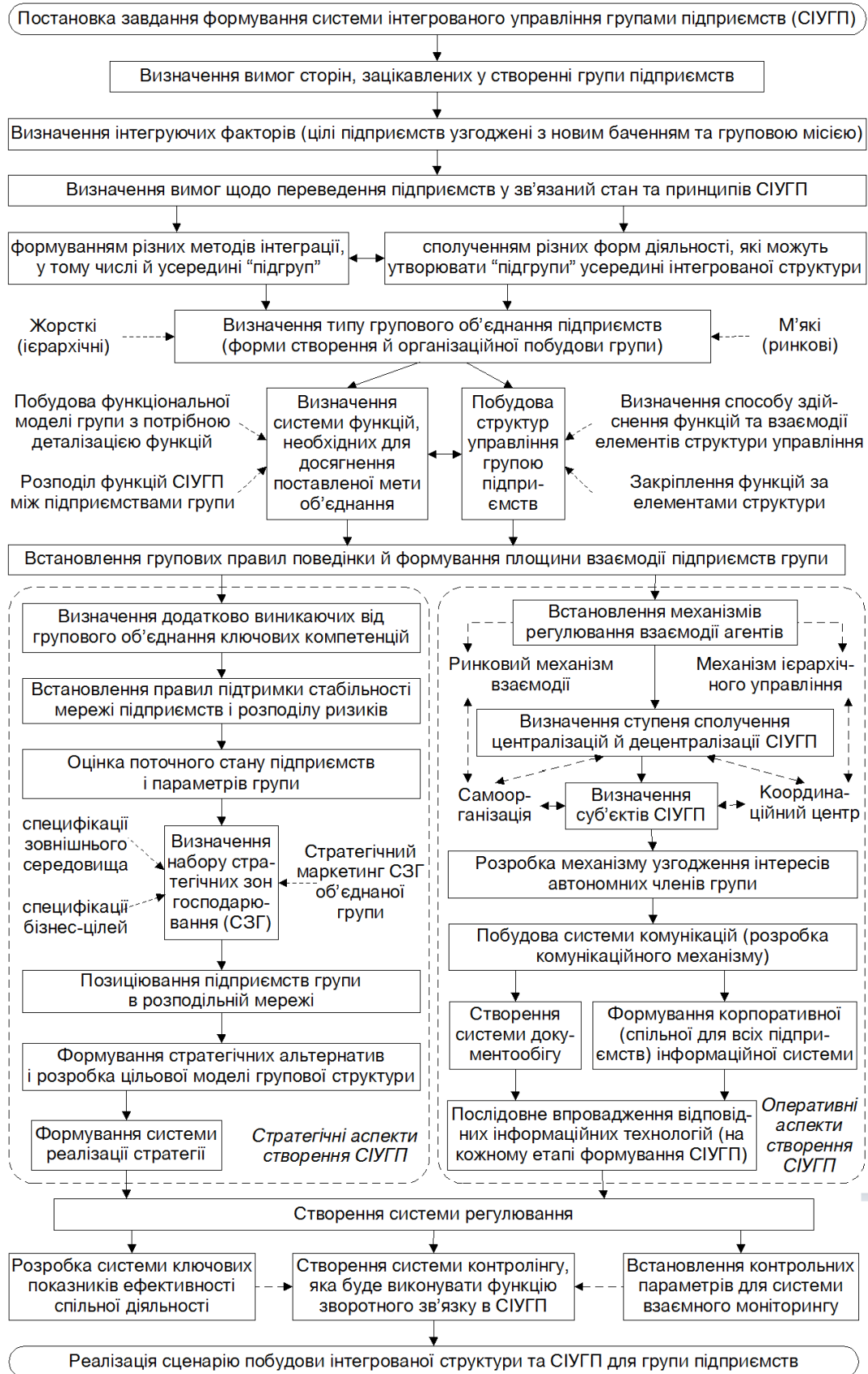


Рис. 4. Послідовність формування системи інтегрованого управління групою підприємств



Інтегроване управління групою підприємств передбачає виконання всіх функцій, властивих управлінню будь-яким об'єктом, розробку (прийняття) та реалізацію рішень, а також контроль за їх виконанням. Функції інтегрованого управління реалізуються через елементи управлінського циклу: організацію, прогнозування та планування, координацію та регулювання, активізацію й стимулювання виконання, облік та аналіз. Виконання функцій управління в повному обсязі за всіма елементами складає цикл впливу управляючої підсистеми (суб'єкт управління) на підсистему управління (об'єкт управління).

Функція організації в загальному вигляді включає в себе питання розподілу й кооперації праці, створення організаційних структур й організацію взаємодії. Водночас при її втіленні в СІУГП слід враховувати переважно гетерархічний характер групового об'єднання підприємств. Гетерархія — новий спосіб організації, який не є ні ринковим, ні ієрархічним. Вони характеризуються мінімальним ступенем підпорядкування й організаційною гетерогенністю. Гетерархії — комплексні адаптивні системи, оскільки в них перетинається безліч організуючих принципів. Нові підприємства гетерархічні не тільки тому, що в них згладжена ієрархія, але й тому, що вони стають аренами зіткнення й співіснування різних ціннісних систем.

Гетерархічність структури особливо впливає на решту функцій інтегрованого управління. Так, в умовах несподіваних і швидких змін зовнішнього оточення як кожного окремого підприємства, так і групи в цілому горизонт встановлення стратегічних альтернатив непередбачуваний. Отже, замість зосередження релевантних ресурсів на стратегічному плануванні, яке здійснюється невеликою групою вищого керівництва або спеціальним підрозділом, гетерархія дозволяє втягнути практично кожний підрозділ і кожне підприємство в розробку стратегії розвитку групи.

Взагалі планування та прогнозування становлять одну з найскладніших і найважливіших функцій СІУГП, яка, на погляд авторів, може реалізуватися у створенні системи консолідованого бюджетування, яка передбачає формування системи бюджетів декількох юридично самостійних підприємств, які діють спільно в економічному і фінансовому відношеннях. Для цього з метою представлення групи підприємств як єдиного цілого використовуються процедури консолідації. Вони передбачають як узагальнення економічних, фінансових та натуральних показників, що плануються підприємствами групи, так і елімінавання (виключення) з консолідованих бюджетів величин взаємної заборгованості й взаємних розрахунків між підприємствами групи.

Формування консолідованого бюджету, окрім функції планування, виконує ще й цілий ряд функцій. По-перше, шляхом порівняння бюджетних і фактичних даних виконуються елементи контрольної функції. По-друге, бюджетування може виступати у якості інтегрованого механізму, оскільки система бюджетів встановлює орієнтири, спрямовані на стратегічні цілі всього інтегрованого об'єднання й таким чином нівелює локальні інтереси підприємств — членів групи.

Отже, функція планування в групі підприємств матиме свої особливості. Так, традиційне планування передбачає певну послідовність, коли, перш за все, детально проектується ключові підсистеми, які задають напрямки для проектування менш значущих компонентів. Інтегроване управління стикається з паралельною розробкою стратегічних планів, коли самостійні проєктувальні групи просувають усі підсистеми одночасно. Функція планування не належить до якогонебудь підрозділу або підприємства групи. Її реалізує розподілена в межах групи влада. При цьому підприємства групи залучені в процес постійного взаємного моніторингу, оскільки інновації породжують безліч конкуруючих ідей з покращення загальної схеми взаємодії у межах групи, а сам процес моніторингу буде реалізувати іншу функцію інтегрованого управління — функцію контролю. Створення необхідної інформаційної бази для здійснення дієвого контролю буде ґрунтуватися на обліковій функції СІУГП.

## Механізм регулювання економіки

Аналіз як складовий елемент функції контролю дозволяє оцінити параметри групи, порівняти її з аналогічними груповими об'єднаннями й виявити резерви підвищення ефективності групової діяльності й більш ґрунтовно провести визначення стратегічних альтернатив розвитку групи.

Особливості координаційної функції для групи підприємств будуть полягати в тому, що внаслідок значної складності циклів зворотного зв'язку інтегроване управління передбачає неможливість проектування, контролювання й спрямування процесів координації ієрархічним способом. Головним результатом її реалізації повинні стати як підвищення автономії підрозділів від центральної системи управління, так і узгодження роботи більш самостійних підрозділів. Мотивація, активізація та стимулювання припускають знаходження таких засобів впливу на учасників спільної господарської діяльності, що спонукали б додержуватися вкладених угод про спільну діяльність та встановлених планових показників найбільш ефективним чином. Функція регулювання також буде мати певні особливості, пов'язані зі ступенем ієрархічності групи. Її реалізація полягатиме в регулюванні відносин між підприємствами всередині групи, корегуванні групових правил поведінки та регулюванні внутрішніх процесів для кожного з підприємств групи. Також її використання дозволить створити передумови оптимального розподілу релевантних ресурсів групи й використання наявних конкурентних переваг.

В узагальненому вигляді характеристика елементів системи інтегрованого управління подана в таблиці.

Таблиця

### Розширена характеристика системи інтегрованого управління (СІУГП)

Характеристики	Елементи системи інтегрованого управління групами підприємств (елементи СІУГП)				
	Загальний менеджмент	Розвиток підприємства	Управління фінансами	Маркетинг	Виробництво й реалізація
1	2	3	4	5	6
<b>ДЛЯ ГРУПОВОГО ОБ'ЄДНАННЯ ПІДПРИЄМСТВ</b>					
Функції та завдання управління	Визначення місії та цілей діяльності групи, розподіл завдань, встановлення правил узгодження інтересів, координація й регламентація діяльності, встановлення суб'єктів СІУГП	Формування стратегічних альтернатив розвитку групи, розрахунок синергетичних ефектів і додаткових ключових компетенцій, перегляд та адаптація структури і складу групи	Визначення політики розподілу спільних коштів. Підтримка належної ліквідності групи. Визначення структури капіталів. Забезпечення загальної фінансової наглядності	Встановлення СЗГ групи, усунення перетину СЗГ окремих підприємств групи, формування внутрішнього ринку, визначення напрямків розширення частки ринку	Аутсорсінг виробничих операцій, впровадження ERP та MRP систем на підприємствах і їх об'єднання в єдину систему, управління ланцюгами поставок, узгодження технологій
Змінні управління	Щільність групи, ступінь централізації групи, ступінь гомогенності, тіснота ділових зв'язків, сила ділових зв'язків, стійкість мережі, ступінь замкнутості групи, рівень структурної автономії члена групи	Можливості розширення ділової активності, зростання цінності (вартості) групи, моделі майбутнього, баланс стійкості й переконфігурування структури, темпи зростання показників групи	Показники ефективності внутрішнього інвестування, групова ефективність виробничо-господарської діяльності, напрямки розподілу консолідованого прибутку, динаміка рівня ризику	Динаміка попиту, вимоги споживачів, ціни, конкурентне положення й змінні стратегій маркетинг-міксу на внутрішньому ринку й зовнішніх для групи СЗГ	Набір постачальників та якість їхньої продукції, обсяги виробництва для ланцюга поставок групи, розподіл та оптимізація витрат, накладні й адміністративні витрати

1	2	3	4	5	6
ДЛЯ ОДНОГО ПІДПРИЄМСТВА, ЧЛЕНА ІНТЕГРОВАНОЇ ГРУПИ					
Функції та завдання управління	Узгодження (пристосування) цілей підприємства вимогам групи й правилам групової поведінки, відкриття власної інформації для спільного моніторингу	Забезпечення реалізації ефекту синергії, кадрова політика орієнтована на спільні цілі, узгодження ключових рішень, пропонування шляхів зростання	Участь у загальній інвестиційній політиці й реалізація встановлених пріоритетів фінансового менеджменту. Прийняття ризику, перерозподіл вигод	Дослідження кон'юнктури власного ринку, узгодження робіт зі збуту продукції, участь у CRM (Customer Relationship Management) системах членів групи	Пристосування організації й технології виробництва до вимог групи, участь у логістичній системі групи, надання послуг для спільного використання
Стратегічні й оперативні перемінні управління	Співвідношення між різними видами продукції (для групи й зовнішніх контрагентів), консолідований прибуток, стадія життєвого циклу, обіговість	Темп зростання виробництва, продажі, стратегічне положення підприємства, стратегічний потенціал, можливості й загрози від групового об'єднання, участь у пересічних альянсах	Управління рентабельністю, ліквідністю, платоспроможністю, стабільністю, віддачею інвестицій, віддачею капіталу, прибутку від операцій всередині й поза групою	Оптимізація набору СЗГ (групових та власних), темпи зростання, частка ринку, зміна обсягів продажів, поточні обсяги продажів, ціни, узгодження вимог споживачів і групи	Випуск продукції для партнерів з групи й зовнішніх контрагентів, якість продукції, спільні та власні витрати, рівень браку, обсяги операцій з аутсорсингу
Інформаційні потоки	Оцінка економічної, політичної ситуації, положення підприємства на ринку, відхилення від цілей	Тенденції середовища, STEEP та SWOT аналіз, потенціал розвитку	Грошові потоки, зміни курсів акцій, реалізація інвестиційних проектів	Положення на цільових ринках, конкурентний статус, стабільність підприємства, нові споживачі	Поточний попит, прогнози попиту, реклаमाції

Таким чином, проведене дослідження дозволило встановити особливості й передумови побудови та функціонування системи інтегрованого управління групою підприємств. Отримані результати можуть служити теоретичною основою для розробки методів і моделей управління інтегрованою групою, встановлення правил взаємодії окремих підприємств, диверсифікації ризику спільної підприємницької діяльності та визначення стратегічних альтернатив розвитку підприємств групи.

**Література:** 1. Иванова Т. Ю. К вопросу о виртуализации бизнес-систем / Т. Ю. Иванова, В. И. Приходько // Менеджмент в России и за рубежом. — 2004. — №2. — С. 36 – 42. 2. Паринов С. И. К теории сетевой экономики. — Новосибирск: ИЭОПП СО РАН, 2002. — 168 с. 3. Кристофер М. Логистика и управление цепочками поставок / Под общ. ред. В. С. Лукинского. — СПб.: Питер, 2004. — 316 с. 4. Управление группой компаний // <http://www.pacc.ru/services/usl4.html>. 5. Методический подход к разработке стратегии развития // <http://www.altrc.ru/consult/files/stratmetod.shtml>. 6. Тарасов В. Б. Методология инжиниринга стратегических решений при организационном проектировании сетевых предприятий / В. Б. Тарасов, А. В. Константинов // Программные продукты и системы. — 2002. — №4. — С. 2 – 7. 7. Мэтьюз Р. Новая матрица, или логика стратегического превосходства / Р. Мэтьюз, А. Агеев, З. Большаков. — М.: ОЛМА-ПРЕСС; Институт экономических стратегий, 2003. — 240 с. 8. Миротин Л. Б. Логистика интегрированных цепочек поставок: Учебник / Л. Б. Миротин А. Г. Некрасов — М.: Изд. "Экзамен", 2003. — 256 с. 9. Пресли А. Р. Многопроеекционная система моделирования предприятия // <http://www.orientsoft.by/DSM-multi-view.html>. 10. Беляков И. В. Трудный путь к управляемости // Морская индустрия. — 2002. — №3(16). — С. 24 – 32. 11. Щиборщ К. В. Интегрированная система управления промышленных предприятий России // Менеджмент в России и за рубежом. — 2000. — №4. — С. 12 – 26.

Стаття надійшла до редакції 5.10.2004 р.

## ПРИРОДА НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ И РИСКА В ЭКОНОМИКЕ

*In the article the grounding of definitions "indefiniteness" and "risk" in literature are critically analysed and the socioeconomic causes under market economy conditions are clarified.*

Хозяйствующие субъекты, в особенности предприниматели, в подавляющем большинстве были бы очень довольны, если бы их экономическая деятельность происходила в атмосфере определенности, полной прозрачности, а следовательно, в отсутствии риска. В этом случае им не пришлось бы расходовать немалые средства на приобретение, анализ и оценку информации о рисках, на планирование и реализацию стратегии обеспечения надежности функционирования и развития предприятий. В конечном итоге удалось бы не только избежать потерь, связанных с неизбежным влиянием риска на хозяйственную деятельность, но и сэкономленные средства использовать для ускоренного расширения предпринятого дела.

Однако, объективные условия хозяйствования исключают такой спокойный, можно сказать, слишком беспечный вариант функционирования как предприятий, так и экономики в целом.

Главная цель исследования состоит в том, чтобы раскрыть глубинные социально-экономические причины двойственности, неопределенности условий функционирования и развития предприятий. Необходимо ответить на вопрос, почему деятельность предприятий носит рисковый характер, нельзя ли исключить риск в условиях рыночной экономики.

Экономическая теория со времен Адама Смита начала постепенно выяснять проблему нестабильности в экономической, в особенности предпринимательской, деятельности. По сути важной вехой в осмыслении этой проблемы стала опубликованная в 1921 г. книга Ф. Найта "Риск, неопределенность и прибыль". Почти целый век экономическая наука интенсивно исследует сущность и формы проявления неопределенности и риска. Опубликовано множество монографий, статей, учебных пособий. Разработаны критерии (признаки) классификации рисков, методы оценки рисков и специфика управления ими и другие важные вопросы.

И тем не менее, на взгляд авторов? социально-экономические причины таких основополагающих категорий в этой области, как неопределенность и риск, недостаточно исследованы. В литературе изобилует констатация поверхностных, производных (непервичных) их причин, но в ней остаются без внимания (или игнорируются) глубинные, первичные причины, следствием которых и являются в действительности неопределенность и риск. В результате реальная сущность последних раскрывается на уровне функциональных взаимосвязей между предприятиями и пренебрегается уровнем социально-экономических отношений. Это, естественно, воспроизводится в логике исследования и, как говорят, по цепной реакции отражается в качестве выработки рекомендаций по управлению рисками.

В учебнике "Экономика" известных американских авторов П. Самуэльсона и В. Нордхауза даже нет дефиниции неопределенности. Авторы ограничиваются конкретными примерами, когда компании "сталкиваются с неопределенностью

относительно производственного процесса, издержек, цен, маркетинга", а домашние хозяйства — "неопределенностью будущих ставок заработной платы, грядущего уровня безработицы, правильности своих инвестиций в образование или в финансовые активы" [1, с. 223]. В учебнике дальше конкретизируется смысл неопределенности. Но, к сожалению, авторы не выходят на обобщенное определение этой важнейшей экономической категории и ее причин.

В монографии О. Л. Устенко "Теория экономического риска" утверждается: "Деятельность хозяйственных субъектов осуществляется в условиях рынка, который характеризуется прежде всего экономической свободой действий производителя. За экономическую свободу надо платить, ведь свободе одного предприятия сопутствует свобода и других предприятий... выгода для одних может обернуться убытком для других" [2, с. 24]. Из этого объяснения можно сделать вывод: автор выдвигает в качестве решающей причины неопределенности, в первую очередь, экономическую свободу деятельности производителя в условиях рынка. Возникает резонный вопрос: является ли экономическая свобода первопричиной неопределенности, а стало быть, и риска в хозяйственной деятельности? Ведь не всегда существовала свобода производителя, хотя всегда в экономике существовали в том или ином виде неопределенность и риск.

Прочитав еще один литературный источник — Современный экономический словарь. В нем неопределенность рассматривается как "недостаточность сведений об условиях, в которых будет протекать экономическая деятельность, низкая степень предсказуемости, предвидения этих условий" [3, с. 206]. В этом определении подчеркивается по сути дела одно единственное положение: неопределенность — есть отсутствие определенности в экономической деятельности. Но это определение слишком абстрактное, носит тавтологический характер и несколько не раскрывает сущности причинной обусловленности рассматриваемой категории. Даже внешне видно, что термин "неопределенность" выступает антиподом термина "определенности", является его отрицанием.

По мнению авторов, чтобы глубоко разобраться в понятиях неопределенности и риска, следует их рассматривать в качестве одного из проявлений сущности общественного производства. Важнейшей внутренней чертой производства является его **способность к непрерывному развитию**. Приостановка его развития на некоторое время может привести к катастрофическим для общества последствиям. Следовательно, свойство развития производства — единственный способ его существования. Авторы считают, что неопределенность — это объективное состояние экономики, предприятий, непрерывно воспроизводимое их внутренним развитием и существенными изменениями внешних факторов, влияющих на их функционирование.

Само по себе развитие предприятий экономики, если рассматривать его преимущественно не с количественной стороны, а с качественной, то это всегда нечто новое, неизведанное, это непрерывный переход от настоящего к будущему, от известного к неизвестному, от устоявшегося состояния к неустоявшемуся, неопределенному состоянию.

Неопределенность, таким образом, является отражением **двойственного** характера состояния экономической деятельности, заключающего в себе единство старого и нового, разрушающего полностью или частично старую технологию и производство, старую организацию и управление предприятием. Эта диалектика развития сопровождается с риском, трудностями в осмыслении неизвестного, порожденного всегда новым. Развитие производства всегда связано с деятельностью людей. Субъекты хозяйствования, естественно, вносят свой субъективный подход в производственный процесс, который (подход) переплетается с разнообразием объективных условий. В результате возникает многообразие вариантов развития, некоторые из которых могут носить регрессивный характер или маргинальное, боковое ответвление от магистральной тенденции развития. Нередко под видом нового может возрождаться, как говорят,

## *Механізм регулювання економіки*

хорошо забытое старое, но в новом, привлекательном обрамлении. Не разобравшись в характере новизны можно стать банкротом, вместо того, чтобы выйти в лидеры.

Новое непременно воплощает в себе прогрессивную направленность. К сожалению истина о новизне не всегда приходит во время. Она нередко с опозданием посещает субъектов экономики, часто лишь после того, как в жерновах общественной практики подвергается испытаниям подлинность экономической новизны.

Более того, необходимо определенное время, чтобы участники процесса развития (и работники и управленцы) глубоко осознали достоинства и недостатки избранного пути развития, поднялись на уровень требований новой техники и технологии, производства новой продукции или услуги, новых принципов организации и управления производством. Таким образом, развитие производства означает постоянное обновление его, непрерывное отрицание старых методов и форм его организации, поиск новых способов прорыва в будущее, а следовательно, усиление неопределенности и риска в экономической деятельности. К производству, непрерывному изменению экономической деятельности больше подходит, чем к другим явлениям, известное диалектическое изречение Гераклита: "в одну и ту же реку, ты не вступишь дважды".

Следует отметить, что происходит значительный рост неопределенности и риска в связи с переводом экономики и предприятий на путь инновации, поскольку инновационная деятельность основана на качественном изменении, развитии всех сторон производства и социальной сферы.

Однако неопределенность и риск в экономике обусловлены не только ее способностью качественно развиваться и создавать новые условия хозяйствования со многими неизвестными составляющими.

Существуют, на взгляд авторов, еще **две основные их причины внутреннего характера**. Одна из них обусловлена товарным производством, рынком как таковым, а другая — глубинной сущностью капиталистической системы производства. Кратко охарактеризуем эти причины. Известно, что товарное производство, которое возникло более пяти тысяч лет до нашей эры, основано на общественном разделении труда и экономическом обособлении производителей.

Разделение труда и частная собственность на средства производства впервые явились необходимым условием и причиной производства продуктов не только и не столько для себя, а сколько для продажи на рынке. На первом этапе развития товарного производства производители, как правило, продавали не весь производный ими продукт, а только избыточную его часть. Ее продавали или обменивали на продукты, которых сами не производили, но которые были необходимы как для личного потребления, так и для продолжения производства. Это означало, что на производство товаров реально затрачивается частный труд производителей, но труд такой специфики, которая нуждается в признании обществом этого труда в качестве общественного труда. Если товар, произведенный частным трудом, покупают на рынке, то это значит, что покупатели как представители общества признают затраченный на товар труд как общественно необходимый. Следовательно, товар заключает в себе противоречивость, двойственность труда. Он как частный труд может существовать и развиваться только в том случае, если общество признает его в качестве общественного труда. Только в этом случае товар будет продан, а труд не станет напрасно затраченным трудом. А если потребительная стоимость, полезность товара, а также величина его стоимости, выраженная в цене, не устраивают покупателей, тогда затраченный на его производство труд перестает существовать и как частный труд. Производитель разоряется. Вот эта двойственность товарного производства и рынка, **противоречие между частным и общественным трудом** и является важнейшей причиной неопределенности и риска. Вот почему в течение всей истории товарно-денежных отношений десятки и десятки миллионов товаропроизводителей были разорены и перестали существовать в качестве собственников самостоятельных хозяйств.

Другая, более глубинная причина неопределенности и риска заключена в специфике производственных отношений общества. В результате исторических смен отношений собственности сегодня в мире господствует капиталистическая частная собственность, выражающая собой отношение между капиталом и наемным трудом. Вследствие этого целью производства капиталистических предприятий выступает максимизация прибыли. Иначе говоря, **производство объективно подчинено безграничному обогащению** собственников капитала. Частные интересы капиталистов являются главными движущими силами производства. Именно потому, что экономика общества, основные его предприятия непосредственно подчинены частным интересам, а общественные интересы реализуются косвенно, через частокорпоративных частных интересов, "все воюют против всех", формируются наиболее противоречивые, рискованные условия экономической деятельности. Отсюда и жесткая конкуренция, которая обеспечивает концентрацию и централизацию производства и капитала, усиливает позиции крупных корпораций, монополий, транснациональных компаний (ТНК) и ослабляет позиции малых и средних предприятий, не говоря уже о мелких собственниках. В этих условиях неопределенность и риск чрезмерно возрастают. На современном этапе более жестко стали определять и саму суть конкуренции. Профессор Туроу (США) пишет: "Изыскание экономических возможностей заработать большие деньги становится силой эффективности производства. Некоторые такие возможности находят, другие — нет. Вытеснить с рынка этих последних, свести их доходы к нулю — завладеть их возможностями делать деньги — в этом и есть существо конкуренции" [4, с. 186]. Конкуренция, выступающая как форма экономической войны, в наибольшей мере обусловлена интересами крупного капитала. В интересах монополий, крупных корпораций, ТНК происходит обострение конкуренции, усиление неопределенности и риска.

Как утверждают американские авторы Р. Хизрич и М. Питерс, в США 70% малых предприятий не выдерживают конкурентной борьбы, терпят банкротство [5, с. 7]. В то же время ежегодно создается свыше 2 млн. новых малых предприятий. Естественно, на такой базе происходит усиленный процесс централизации капитала, увеличения численности миллионеров и миллиардеров. По данным газеты "The Financial Times" в 2000 году количество богатых людей, имеющих свыше 1 млн. долл. свободного капитала, достигло в мире 7,2 млн. человек. Их совокупное состояние превышает 27 трлн. долл.! Конечно неопределенность и риск в экономике существуют для всех хозяйствующих субъектов, но объективно это двойственное состояние порождено самой экономической системой не для собственного разрушения, а наоборот — укрепления. Стихийное, анархическое развитие производства всегда в интересах частных собственников, прежде всего крупного капитала, в интересах сильных, богатых и, как правило, не в интересах слабых. Для крупного капитала неопределенность и риск выступают как механизм скоротечного обогащения. Риск, следовательно, связан не только с опасностью нести убытки, но и с возможностью получения большей прибыли, умножения капитала. Таким образом, и сама природа неопределенности и риска носит двойственный характер.

---

**Литература:** 1. Самуэльсон П. Экономика / П. Самуэльсон, В. Нордхауз. — М.: Бином Кно. Рус, 1997. — 800 с. 2. Устенко О. Л. Теория экономического роста. — К.: МАУП, 1997. — С. 164. 3. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. — М.: ИНФРА-М, 1996. — 496 с. 4. Туроу Л. Будущее капитализма. Как экономика сегодняшнего дня формирует мир завтрашний / Новая постиндустриальная волна на Западе. — М.: Academia, 1999. — С. 185 – 222. 5. Хизрич Р. Предпринимательство, или Как завести собственное дело и добиться успеха. Вып. 1 / Р. Хизрич, М. Питерс. — М.: Прогресс универс, 1991. — 160 с.

*Стаття надійшла до редакції 22.11.2004 р.*

## МОНІТОРИНГ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

*The article deals with the problem of social and labour relations monitoring and the necessity of its research under contemporary conditions in Ukraine. The three groups of indexes which include the external environment index; the social efficiency of organization index and the psychological situation index are characterised. The recommendations to improving the work protection in the country are presented.*

У кожному окремому випадку керівнику доводиться аналізувати велику кількість об'єктивних і суб'єктивних факторів, враховувати різноманітні специфічні умови функціонування підприємства, визначати критерії вибору рішення. Для полегшення цього завдання в кожній організації доцільно користуватися такими методами управління, які в найбільшій мірі відповідають умовам і факторам її функціонування та розвитку. При розгляді принципів ефективного управління потрібно особливу увагу приділяти постійному обліку людських проблем та потреб, тому що людина — головний двигун соціально-економічного прогресу. Для реалізації цих принципів необхідна повна інформація, основу якої складають дані моніторингу соціально-трудова відносин.

Соціальний моніторинг вирішує задачі комплексного відображення всіх аспектів діяльності людей, які виступають як менеджери, виробники, споживачі матеріальних благ та послуг. В Україні склалася ситуація, коли стає необхідним проведення ретельного системного аналізу соціально-трудова відносин як на мезо- та макрорівні, так і на рівні окремих господарчих суб'єктів. Ці дані дозволять визначити сучасний стан справ і на його основі запроваджувати реальні соціальні програми для населення країни.

Розробкою теоретичних основ та практичних рекомендацій соціально-економічного моніторингу займалися такі відомі вітчизняні вчені-економісти, як А. М. Колот, В. В. Оникієнко, Г. І. Купалова, В. М. Деєсперов, І. С. Кравченко, В. П. Онищенко та багато інших. Їх праці є великим внеском у розвиток сучасної української науки та практики.

Сутність соціального моніторингу полягає в комплексному використанні всієї кількості даних про соціальні процеси і явища, які можуть бути визначені за допомогою статистики, звітності, перепису, соціально-демографічних обстежень, а також на основі даних спеціально організованих досліджень, опитування, інтерв'ю населення, спостереження, самоаналізу [1]. Організація соціального моніторингу передбачає вирішення задач, пов'язаних зі створенням його предметної структури, системи показників, що отримуються з природно функціонуючих баз даних (дані поточного статистичного обліку та звітності) та шляхом проведення спеціальних обстежень.

Метою дослідження авторів є огляд наукових засад моніторингу соціально-економічних відносин та особливостей його проведення в Україні. З огляду на це можна визначити об'єкт моніторингу. Об'єктами соціального моніторингу виступають соціальні процеси і явища, які мають змогу впливати на характер економічного розвитку, політичні ситуації, рух суспільних перетворень, які здійснюються у країні. У якості таких об'єктів можуть виступати відносини людей до органів влади та



управління, політичних, державних діячів, соціальна диференціація населення, між-національні відносини, соціальна мобільність, міграційні процеси, зайнятість, умови праці, діяльність сфер соціального обслуговування та ін. [2].

Суб'єктами можуть виступати авторитетні фахівці і керівники, здатні робити висновки про внутрішні механізми виробництва, пріоритети розвитку, про стан об'єкта, або такі, які виступають у ролі експертів у сфері соціально-економічних процесів на підприємстві.

Соціальний моніторинг — це науково обґрунтована система періодичного збору, узагальнення та аналізу соціальної інформації і подання певних даних для прийняття стратегічних і тактичних рішень на державному, регіональному й місцевому рівнях управління.

Важливою проблемою, яка має місце в соціально-економічному моніторингу, є забезпечення правдивої інформації, котру одержують з різних джерел (рівнів управління). Показники, взяті з опитування експертів, протиставляються, взаємодоповнюються і порівнюються з офіційно затвердженими формами звітності.

Специфіка соціально-економічного моніторингу полягає в його опорі на комп'ютерну підтримку, що допомагає автоматизувати процес обробки, збереження та інтерпретації одержаної в ході моніторингу інформації, а також представити її в наочній формі у вигляді діаграм, таблиць, графіків тощо. Теоретичною базою моніторингу є методи, прийоми, фактори, що дозволяють одержати цілісне уявлення про управлінську ситуацію для виявлення його об'єктивної проблемності та наступного процесу управління ним.

Моніторинг припускає збір інформації, її комплексну оцінку і прогноз за стабільною системою показників, які можна згрупувати в три групи [2]. Наведемо характеристику цих показників:

1. Показники зовнішнього середовища. До цієї групи можна віднести:

- динаміку цін на споживчі товари;
- демографічну ситуацію в регіоні;
- рівень прожиткового мінімуму для населення та його динаміку за роками;
- екологічне становище;
- темпи зростання промисловості;
- політичну ситуацію;
- зростання технізації й технологічного рівня.

2. Друга група показників — показники, що характеризують прояв соціальної ефективності організації на суспільному рівні. Соціальна ефективність виділяється з усієї групи соціально-економічних показників як та її сторона, що відбиває вплив заходів економічного характеру на найбільш повне задоволення потреб суспільства. До основних критеріїв цього показника включають потреби індивіда у придбанні якісної продукції, отриманні якісного обслуговування та скорочення часу на здійснення покупок і обслуговування.

3. Третя група показників складається з наступних блоків:

- показники, що характеризують рівень професійної підготовки персоналу;
- показники, що характеризують рівень організації праці;
- соціально-психологічні характеристики.

Моніторинг соціально-трудова відносин в Україні дозволив визначити основні питання, їх проблемний стан та шляхи розв'язання існуючих проблем. Для пояснення доцільно розглянути формування моніторингу на прикладі визначення ролі профспілок щодо реформування законодавства у сфері соціально-трудова відносин.

Сфера праці — це головна сфера визнання, реалізації та захисту основних прав людини і громадянина. Зміни в трудовому законодавстві є вираженням соціальної політики держави. У відповідності до Конституції України вони повинні бути спрямовані на створення умов, що забезпечують гідне життя людини.

## *Механізм регулювання економіки*

Політика держави впливає на формування та розвиток соціально-трудових відносин. Так, уряд може впливати на інститут колективного договору та на умови наймів таким чином:

- визначати ці умови за допомогою законів (наприклад, при визначенні мінімального розміру заробітної плати шляхом регулювання тривалості відпустки або заборона різних видів дискримінації);

- здійснювати пенсійне забезпечення;

- визначати основні правила регулювання поведінки сторін (наприклад, давати профспілкам право вести переговори, обмежувати умови, при яких можуть виникати страйки, чи визначати рамки переговорів);

- вирішувати суперечки, які сторони не в змозі вирішити (наприклад, арбітраж).

Уряд як уповноважений представник суспільних інтересів, який прагне досягнення промислової згоди, стабільності цін, високої продуктивності праці та відсутності дискримінації при наймі, може здійснювати тиск на сторони законодавчим шляхом. У свою чергу, працівники та профспілки здійснюють відповідний тиск через політичні акції. Через це можна визначити уряд як третього учасника колективного договору, що поєднує в собі ролі спостерігача та учасника переговорів. Чим більший обсяг участі держави, тим менші можливості для укладання добровільного колективного договору для всіх сторін.

Можна визначити, що повного рівня сторін у трудових відносинах не існує. Тому сутність трудового законодавства полягає в тому, щоб забезпечити захист передусім працівника як більш слабого елемента та через це збалансувати його можливості з можливостями роботодавця. При цьому чітко визначається роль держави як гаранта додержання інтересів усіх соціально-економічних груп суспільства.

Для цього, з точки зору представників профспілок, відправними пунктами державного регулювання повинні бути:

- встановлення обов'язкових стандартів у сфері трудових відносин;

- регламентація механізмів та процедур, якими повинні керуватися учасники соціально-трудових відносин;

- контроль та нагляд за виконанням законів і нормативно-правових актів про працю.

При визначенні співвідношення державного та договірного регулювання необхідно знайти оптимальний механізм, при якому перехід до локального і індивідуального регулювання трудових відносин не потягне послаблення правового захисту працівників.

Ще одна важлива умова реформування трудових відносин, на думку профспілок, — гарантія конституційних прав та свобод людини. При цьому реформування трудового законодавства повинне відповідати міжнародним правовим нормам, конвенціям та рекомендаціям Міжнародної організації праці.

У період з 1998 по 2003 рр. у законодавстві виникло кілька нових норм, які встановлюють працівникам ще більші гарантії у порівнянні з тими, що існували до цього часу, зокрема у сфері укладання колективних угод, заробітної плати та відповідальності за її несвоєчасну виплату, вирішення конфліктів, надання державних соціальних гарантій. Наприклад, Закон України "Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії" від 5 жовтня 2000 р. визначає правові засади формування та застосування стандартів і нормативів, спрямованих на реалізацію закріплених Конституцією України та законами України основних соціальних гарантій.

Профспілки брали активну участь у обговоренні нормативно-законодавчих актів та вплинули на здійснення поправок щодо:

- підстав для укладення термінових трудових договорів; розривання трудового договору за ініціативою роботодавця;

посилення гарантій для ряду категорій робітників, зокрема жінок, які мають дітей;

зменшення переліку питань трудових відносин, що регулюються узгодженням сторін;

поширення кола питань, котрі потребують узгодження з профспілками;

поширення переліку членів виборчих профспілкових органів, на які поширюються ті чи інші гарантії.

Ці пропозиції були враховані при розробці Трудового кодексу. Але проблеми сьогодення потребують внесення поправок у Трудовий кодекс з ряду питань. Так, пропонується дати точне визначення можливості закладення термінового колективного договору та виключити відсилання до інших статей Трудового кодексу. З метою посилення охорони праці на підприємствах і в організаціях Трудовий кодекс повинен надати можливість профспілковим інспекторам праці не лише брати участь у розслідуванні нещасних випадків, але й проводити самостійне розслідування; пропонується посилити роль працівників та їх представників в управлінні організацією і участь представників робітників в діяльності колегіальних виконавчих органів організації чи в інших формах управління, зазначених у колективному договорі; положення про заробітну плату, яка не може бути нижчою від прожиткового мінімуму, пропонується виключити зі статті "Встановлення мінімальної заробітної плати", тому що це повинно бути обумовлено.

Це далеко не весь перелік поправок, які мають своєю метою посилити роль профспілок у регулюванні соціально-трудова відносин.

Чільне місце у сфері соціально-трудова відносин займають конфлікти в організації. Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" від 3 березня 1998 р. визначає правові й організаційні засади функціонування системи заходів щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) і спрямований на здійснення взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними.

У цілому можна зробити висновок, що проблеми соціально-трудова сфери, неповний перелік яких був наведений, будуть існувати доти, доки буде малою роль "людського фактора" в суспільстві. У вирішенні цих проблем велика роль приділяється державі у співробітництві з профспілками та керівниками організацій. Недостатність фінансування й мала увага до проблем соціально-трудова характеру можуть призвести як до підвищення соціальної напруги в суспільстві, так і до виникнення нових економічних та політичних проблем.

Велика роль моніторингу у виявленні тенденцій і проблем у сфері трудових відносин в Україні. Наслідки нещодавньої економічної кризи негативно вплинули на стан трудових відносин: знизився рівень захисту населення з боку держави. Позбутися таких наслідків допомагає аналіз даних, які отримуються при здійсненні моніторингу, та заходи, що пропонуються на основі аналізу. Ефективність заходів залежить від правильного підходу до здійснення моніторингу соціально-трудова відносин, ретельного аналізу даних та компетентності органів, які займаються розробкою пропозицій щодо поліпшення стану трудових відносин у країні.

---

**Література:** 1. Кривококов И. А. Социальный мониторинг. — Черкассы: Инкос, 1993. — 120 с. 2. Русинов Ф. М. Менеджмент и самоменеджмент в системе рыночных отношений. Учеб. пособие / Ф. М. Русинов, Л. Ф. Никулин, Л. В. Фаткин; [Под ред. проф., акад. РАЕН Ф. М. Русинова. — М.: ИНФРА-М, 1996. — 480 с.

*Стаття надійшла до редакції 29.12.2004 р.*

## ВИКОРИСТАННЯ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ СТРУКТУР МАРКЕТИНГУ

*Under conditions of formation the market relations in Ukraine the strategic purpose of the enterprises should become the formation of organizational structures of marketing, that will assist the maintenance of stability of the latter. The marketing divisions should become the brain center which coordinates the activity of all enterprising departments, taking into account the results of marketing researches and works up recommendations for determining the strategy and tactics of the enterprise. Therefore it is very important to come up to its organization carefully as the viability and success of the enterprise depends on it.*

На сьогодні майже в кожній компанії функціонує відділ маркетингу або є у штаті принаймні один фахівець, який займається збутом продукції, маркетингом, рекламою, зв'язками із громадськістю. Проте за певної зацікавленості маркетингом лише окремі підприємства будують відповідні служби, ґрунтуючись на системному підході до цих питань. Керівництву підприємства необхідно дуже ретельно підійти до організації маркетингової діяльності на підприємстві, бо саме маркетингові дослідження стали в даний час інформаційною основою складання планів виробництва і збуту товарів та послуг. Існують як традиційні форми кадрового забезпечення організаційної структури маркетингу на підприємстві (пошук фахівців усередині підприємства, оголошення в засобах масової інформації, звернення до Державної служби зайнятості), так і нетрадиційні форми кадрового забезпечення маркетингової діяльності, такі, як аутсорсінг, лізинг персоналу та ін.

Окремі теоретичні й практичні аспекти організації та функціонування маркетингової діяльності на підприємствах знайшли відображення у працях таких вітчизняних і зарубіжних вчених, як Г. Л. Багієв, С. С. Гаркавенко, І. Н. Герчикова, М. І. Куцан, В. І. Приходько, Ф. Котлер, Т. Амблер, Х. Швальбе, Дж. Еванс, А. Кус. Однак аналіз проблеми свідчить про те, що ряду питань стосовно організації маркетингової діяльності на підприємствах в сучасних умовах, зокрема розвитку організаційних структур маркетингу, приділено недостатньо уваги. Це обумовлює актуальність досліджуваної автором проблеми використання стратегії розвитку організаційних структур маркетингу.

Метою дослідження є розгляд використання стратегії розвитку організаційних структур маркетингу.

Теоретичною й методологічною основою статті є положення наукового управління, маркетингу, менеджменту персоналу, наукових праць вітчизняних і зарубіжних вчених.

Діяльність керівництва підприємства складається з сукупності рішень, які воно приймає і від яких залежить життєздатність підприємства в умовах ринкових відносин. Як показує практика, підприємства для вирішення різної складності завдань або здійснення бізнес-функцій можуть використовувати різноманітні форми кадрового забезпечення маркетингової діяльності, такі, як послуги консалтингових фірм, лізинг персоналу, аутсорсінг. Перелічені форми кадрового забезпечення маркетингової діяльності на підприємстві мають свої переваги та недоліки. Зупинимось на стислій характеристиці кожної з них.

Перш ніж звернутися до питання використання консалтингових фірм підприємствами, визначимо саме поняття "консалтинг". Консалтинг (від англ. consulting) —

діяльність спеціалізованих компаній із надання інтелектуальних послуг виробникам, продавцям, покупцям (поради і рекомендації) з різноманітних питань виробничої діяльності, фінансів, маркетингових програм, інноваційної діяльності і т. д [1, с. 824]. Консалтингові фірми також надають послуги з дослідження і прогнозування ринку (товарів, послуг, ліцензій і т. ін.), з розробки техніко-економічних обґрунтувань на різні об'єкти, проведення комплексу маркетингових досліджень, розробки маркетингових програм. Послуги консалтингових фірм дуже корисні для підприємств, на яких відсутній відділ маркетингу, або, як це розповсюджено на багатьох вітчизняних підприємствах, служба маркетингу поки що не виконує своїх безпосередніх функцій. Щодо ситуації на вітчизняних підприємствах, консалтингові фірми можуть запропонувати підприємствам провести оцінку й аналіз певної ситуації на ринку, реакції споживачів, на основі аналізу надати корисні рекомендації, а також виконати функції навчання клієнта й реалізувати свої рекомендації.

Аналіз ситуації показав, що діяльність сучасних консалтингових фірм в країнах СНД базується на реалізації функцій маркетингу й вирішенні проблем, які при цьому виникають. З огляду на те, що маркетингова діяльність на більшості вітчизняних підприємств ще до кінця не сформувалася, то можна передбачити, що ці послуги будуть потрібні багатьом з них.

Залучення консультантів ззовні дає клієнту можливість використовувати на тимчасовій основі великий обсяг спеціальних знань і великий досвід спеціалістів у тій або іншій сфері, а також отримати нові ідеї, вирішити ряд питань. Основні переваги та недоліки зовнішнього консультанта з погляду залучення його до вирішення проблем клієнта наведені в табл. 1 [2, с. 6].

Таблиця 1

**Переваги й недоліки зовнішнього консультанта**

Переваги	Недоліки
1. Наявність методологічної бази, яка забезпечує системний підхід до аналізу	1. Відносно висока вартість послуг
2. Об'єктивність і неупередженість аналізу. Незалежність (економічна, організаційна)	2. Складність визначення професіоналізму фірми
3. Великий і різноманітний досвід вирішення проблем у різних організаціях й галузях	3. Ризик використання стандартних, неадаптованих до ситуації схем
4. Орієнтованість аналітичної роботи на вироблення рекомендацій	4. Великі витрати часу на збір і попередню обробку інформації
5. Володіння великою кількістю інформації, недоступної клієнту	5. Обмежена кількість інформації про клієнта і його ситуацію

Безумовно, деяким підприємствам ці фірми допоможуть у вирішенні питань з маркетингу, але якщо звернути увагу на недоліки консалтингових фірм, то поряд з недоліками, зазначеними в табл. 1, існують і ті, від яких не застраховане жодне підприємство. Навіть тоді, коли підприємство чітко відібрало з великої кількості необхідну йому консалтингову фірму, існує велика небезпека щодо проблеми якісного виконання договорів або навіть некомпетентність, непрофесіоналізм у наданні послуг консалтинговими фірмами.

На думку автора, слід більше уваги приділити діяльності внутрішнього консультанта, оскільки це теж є варіантом вирішення деяких маркетингових проблем в організаціях. Цей варіант може стати важливим для невеликих підприємств, які неспроможні витратити великі грошові кошти на консультації спеціалістів із консалтингових фірм.

Що стосується внутрішніх консультантів, то вони здійснюють свою діяльність, використовуючи свої знання й досвід, і є при цьому співробітниками клієнта. Ці

## Механізм регулювання економіки

консультанти те ж мають ряд як переваг, так і недоліків. Схематично переваги й недоліки внутрішнього консультанта зазначені в табл. 2 [2, с. 7].

Таблиця 2

### Переваги й недоліки внутрішнього консультанта

Переваги	Недоліки
1. Доступність у будь-який момент часу	1. Залежність від керівництва й від самого підприємства
2. Наявність повної інформації про своє підприємство	2. Знаходяться під впливом різних груп або окремих особистостей (неформальних лідерів) на підприємстві
3. Користується довірою всередині підприємства як співробітників, так і керівників	3. Масштаби й глибина їх діяльності (аналіз і оцінка) обмежені через їх статус на підприємстві
4. Низькі витрати на їх послуги	4. Можливий суб'єктивний підхід щодо оцінки діяльності підприємства

Як видно з табл. 2, основними недоліками внутрішнього консультанта є залежність від керівництва, свого підприємства, а також вплив на нього внутрішніх сил у вигляді неформальних лідерів на підприємстві.

Побудова структурних підрозділів підприємства в теперішніх умовах вимагає гнучкості системи управління, вміння адаптуватися, здатності знаходити швидко й точну відповідь на ситуацію, яка склалася. У зв'язку з цим є необхідним використання деякими підприємствами особливого підходу до формування керівної ланки й персоналу маркетингових підрозділів. Традиційна ієрархічна структура, яка призначена для стійких умов функціонування діяльності підприємств, вже довела свою нездатність вирішувати сучасні проблеми, зокрема проблеми маркетингу, управління підприємством і т. д.

Сьогодні для забезпечення сталого розвитку організаційних структур маркетингу доцільно також використовувати лізингові відносини в системі формування сучасних організаційних структур.

Звернення керівництва підприємства до такої послуги, як лізинг персоналу, може бути обумовлене кількома причинами, наприклад, керівництво проводить не досить ефективну політику взаємовідносин між робітниками вищих і нижчих рівнів управління підприємства або керівництво вважає, що підприємству потрібна допомога зовнішніх експертів.

Лізинг персоналу особливо актуальний, коли необхідне залучення висококваліфікованих спеціалістів, зокрема при вирішенні оперативних і стратегічних маркетингових завдань на підприємстві, які мають стійку тенденцію циклічних коливань, а також під час відпусток основного персоналу й сезонності бізнес-процесів.

На погляд автора, лізинг персоналу доцільно використовувати підприємствам, які намагаються здійснювати свою діяльність у рамках сучасної концепції маркетингу. Підприємства можуть використовувати цей вид зовнішніх послуг при вирішенні таких завдань: вивчення вимог цільового ринку, потреб споживачів, а також позиціонування підприємства на ринку з урахуванням стратегічних планів. Для розв'язання існуючих проблем на підприємстві тимчасово (від 3 – 4 місяців до 1 – 2 років) залучаються, наприклад в маркетинговий відділ, висококваліфіковані спеціалісти й експерти з маркетингу, які їх вирішують. Автор пропонує схематично подати лізинговий процес при залученні команди професіоналів для вирішення маркетингових завдань в організаційній структурі маркетингу у вигляді рисунка.

Лізинг персоналу може також передбачати заміну командою професіоналів вищого керівництва підприємства, яке йде у "відставку" на деякий час.

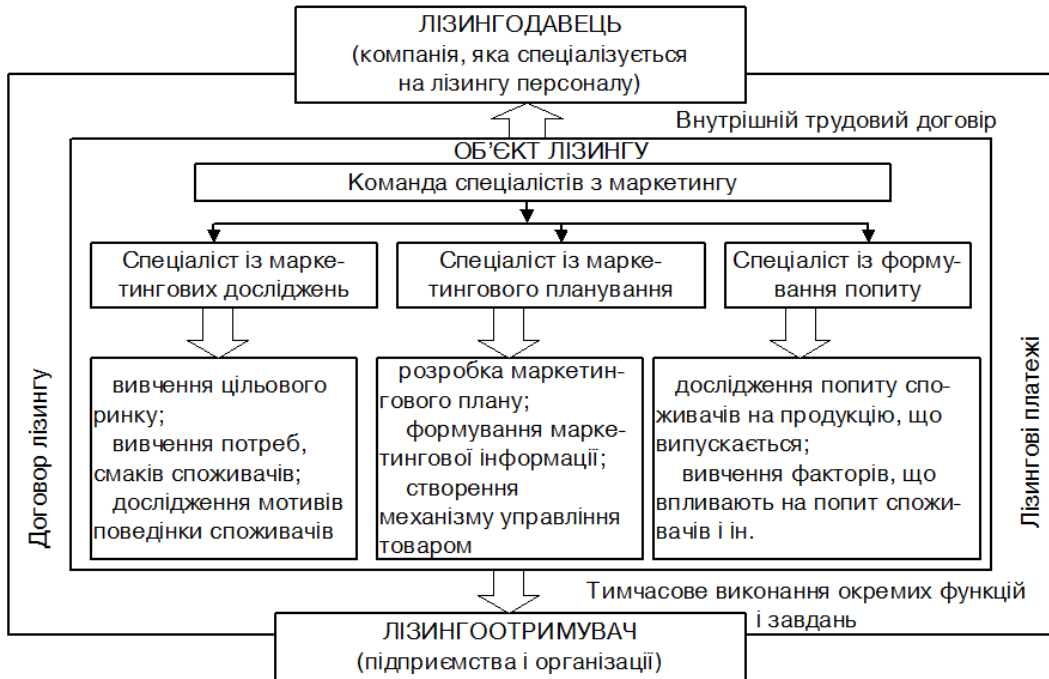


Рис. Лізингова схема діяльності тимчасового персоналу в організаційній структурі маркетингу

Протягом цієї "відставки" команда професіоналів може вирішувати проблеми різного плану: оптимізувати організаційну структуру підприємства, налагодити вертикальні й горизонтальні зв'язки між керівництвом та виконавчим персоналом і т. ін.

Лізинг персоналу як одна із сучасних форм кадрового забезпечення діяльності підприємства також має свої переваги й недоліки.

Однією з його переваг є те, що лізингова схема, при якій кадрове агентство передає персонал клієнту на відносно тривалий період, використовується для спрощення процедури відносин підприємства із залученими спеціалістами. При використанні послуг позаштатних спеціалістів підприємства можуть укладати з ними тимчасові трудові договори або договори підряду, щоб не стикатися з юридичними й податковими проблемами. Основною перевагою лізингу персоналу є отримання необхідного кваліфікованого персоналу на невеликий період часу, що, неодмінно, є дуже важливим, коли вирішити проблеми необхідно негайно й коли існує відсутність простоїв в подальшій діяльності підприємства.

Слід зазначити, що лізинг персоналу може бути корисним для підприємств, які потребують оздоровлення їхньої діяльності.

Згідно з дослідженнями зарубіжних аналітиків 81% американських компаній використовує послуги тимчасових робітників, більше 5% від загальної кількості зайнятих у США й країнах Західної Європи знаходяться в штаті кадрових агентств — лізингодавців. Цією послугою користуються й вітчизняні підприємства, створюючи регіональні філії. На початку 90-х років ця послуга застосовувалася дуже рідко, але ситуація змінилася після 1998 року й тепер лізингом персоналу користуються частіше [3, с. 18 – 19].

Основними недоліками цього виду послуг є те, що послуги тимчасового персоналу дуже дорогі й, звісно, не всі підприємства, навіть загальної потреби, зможуть скористатися ними. Також до недоліків лізингу персоналу слід віднести національну рису, яка ще збереглася на багатьох підприємствах — вище керівництво вітчизняних підприємств дуже болісно відноситься до того, щоб на досить тривалий час залишити те, що йому належить.

## *Механізм регулювання економіки*

Ще однією з сучасних форм кадрового забезпечення маркетингової діяльності підприємств є аутсорсінг. Аутсорсінг (від англ. outsourcing) — повна або часткова передача спеціалізованій компанії основних або периферійних функцій підприємства [4, с. 51 – 52]. Підприємства використовують аутсорсінг, наприклад, при виробництві продукції на вузькоспеціалізованому обладнанні, при виконанні робіт особливої складності. Цей вид зовнішніх послуг є надзвичайно динамічним видом оптимізації діяльності підприємства й може, на думку автора, використовуватися в організаційних структурах маркетингу при передачі частини апаратних функцій до зовнішньої організації (проведення маркетингових досліджень, здійснення пробних продажів). Як і лізинг персоналу, аутсорсінг теж передбачає використання персоналу іншої фірми. Різниця полягає в тому, що підприємство "купує" у кадрового центру послугу, а не працю спеціалістів [3, с. 18].

Ще одним напрямком аутсорсінгу є передача підприємством частини своїх фінансових й бухгалтерських операцій.

Аутсорсінг передбачає довгострокові відносини між замовником і виконавцем, які повинні базуватися на повазі взаємних інтересів і турботі про партнера. Успіху аутсорсінгу сприяє наявність спільного стратегічного інтересу в довгостроковому партнерстві. Безумовно, використання цієї форми сучасного кадрового забезпечення на підприємстві повинно призвести до підвищення ефективності маркетингової діяльності, і, як наслідок, до зростання конкурентоспроможності підприємства в цілому.

Не дивлячись на свій швидкий розвиток, на сучасному етапі аутсорсінг не набув значеного поширення. Для цього є свої причини. По-перше, підприємства поки що бояться за втрату контролю над своїм процесом, не зовсім довіряють стороннім компаніям, по-друге, простежується інертність організацій й побоювання будь-яких змін, а, по-третє, існує значний ризик невчасного виконання замовлень й прояву непрофесіоналізму виконавців.

На погляд автора, ця послуга знайде свою нішу на ринку послуг, але поки що її поширенню на вітчизняному ринку заважає низька якість та висока ціна промислових послуг. Але з розвитком і впровадженням сучасних технологій управління на підприємстві аутсорсінг повинен підвищити своє значення.

Кожна з форм кадрового забезпечення маркетингової діяльності має свій механізм підвищення ефективності маркетингу на підприємстві. Якщо вміло використовувати переваги кожної форми, то можна отримати інтегрований механізм організаційного забезпечення маркетингу на підприємстві. В цьому й полягає стратегічний підхід до функціонування організаційної структури маркетингу. Цей підхід, на думку автора, передбачає взаємодію й взаємний вплив декількох форм кадрового забезпечення маркетингової діяльності — консалтингу, лізингу персоналу, аутсорсінгу — з метою їх еволюції в бік деякої "гібридної", змішаної форми кадрового забезпечення.

Передбачається, що на підприємстві в організаційній структурі маркетингу можна створити тимчасовий організаційний підрозділ для вирішення нестандартних маркетингових завдань, так звану "групу швидкого реагування", яка буде мати спеціальне призначення. Ця "група швидкого реагування" дасть можливість гнучко й оперативно розв'язувати неординарні комплексні й стратегічні маркетингові завдання з високим ступенем новизни. На відміну від інших підрозділів організаційної структури маркетингу на підприємстві загальних функцій вона виконувати не буде — їй делегуватимуть специфічні повноваження й відповідальність. Група буде розпоряджатися власними ресурсами, самостійно приймати рішення і складатися із спеціалістів, спроможних вирішувати питання різного кола. Звісно, що у кожному конкретному питанні буде брати на себе відповідальність той, хто у ньому буде найбільш компетентний.

Основною особливістю цієї групи є те, що вона буде використовуватися лише там, де необхідне неформальне об'єднання сил спеціалістів різного профілю, креативний підхід учасників групи й оригінальний погляд з боку.



Склад "групи швидкого реагування" буде становити команду спеціалістів зі штату підприємства або організації — близько десяти чоловік. Формування команди буде відбуватися згідно з професіональними й особистими характеристиками кожного з учасників команди. Слід зазначити, що ця група не матиме постійного складу спеціалістів — він буде змінюватися залежно від конкретних завдань, при чому, у разі необхідності, спеціалісти залучатимуться із кадрових агентств. Обов'язки між учасниками всередині цієї групи будуть чітко розподілені. Вміло підібрана команда дозволить з максимальною ефективністю вирішувати поставлені перед нею цілі.

Таким чином, завдяки "групі швидкого реагування" можна буде створити на підприємстві організаційну структуру маркетингу з використанням найефективніших механізмів і форм кадрового забезпечення. Ця група дасть можливість зменшити консерватизм організаційної структури маркетингу на підприємстві та зробити її більш гнучкою й адаптивною до ринкових вимог. Вона може застосовуватися підприємствами й організаціями, які функціонують у рамках сучасної концепції маркетингу.

На сьогодні для вітчизняних підприємств є актуальною організація такої важливої діяльності, як маркетинг. Наукова новизна цієї проблеми полягає у використанні автором стратегії розвитку організаційних структур маркетингу з метою визначення ефективних механізмів і форм кадрового забезпечення маркетингу на підприємстві. На погляд автора, за допомогою "групи швидкого реагування" маркетингова діяльність на підприємстві стане більш ефективною.

---

**Література:** 1. Економічна енциклопедія: В 3-х т. Т. 1 / Відп. ред. С. В. Мочерний. — К.: Вид. центр "Академія", 2000. — 896 с. 2. Горбановская О. Консалтинг без тайн // Отдел маркетинга. — 2003. — №7. — С. 5 – 10. 3. Кацай М. Кадровые технологии решают все // Управление персоналом. — 2004. — №7. — С. 17 – 19. 4. Лагода Т. Не оскудеет рука дающего / Т. Лагода, Е. Деревянко // Бизнес. — 2004. — №5. — С. 51 – 53. 5. Кнышева Е. Н. Маркетинг: Учеб. пособие. — М.: ФОРУМ; ИНФРА-М, 2002. — 284 с. 6. Дойль П. Менеджмент: стратегия и тактика. — СПб.: Изд. "Питер", 1999. — 560 с.

Стаття надійшла до редакції 22.11.2004 р.

УДК 368

**Азаренков Г. Ф.**

## СКЛАДОВІ РОЗВИТКУ ТА РЕГУЛЮВАННЯ СТРАХОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

*The role and the meaning of insuring market in market infrastructure development has been theoretically explained. New trends of modern research about how insuring system works in Ukraine have been determined. State functions in the system of stimulating the insuring market development have been settled. Recommendations to formal determining the state limits in insuring market regulating have been suggested. The structure of adapting system working in insuring activity regulating has been determined.*

Розвиток ринкових важелів управління економікою передбачає застосування досить широкого спектру ринкових інституцій та визначення взаємозв'язків між ними, що в цілому утворює відповідну інфраструктуру. Тобто "... сукупність елемен-

© Азаренков Г. Ф., 2005

## Механізм регулювання економіки

тів, які забезпечують безперервне багаторівневе функціонування господарських взаємозв'язків, взаємодію суб'єктів ринкової економіки і регулюють рух товарно-грошових потоків" [1, с. 37]. При цьому, незважаючи на наявність різних інституцій, значну роль в інфраструктурі ринкового типу відіграють страхові інституції, які покликані забезпечити створення ефекту передачі та розподілу ризику. Водночас значення страхування в макроекономічному плані полягає і в тому, що воно є стабільним джерелом фінансування інвестиційних проектів. Отже, узагальнюючи, підкреслимо: страхування задовольняє потреби підприємств і населення у страховому захисті і, таким чином, сприяє забезпеченню безперервності відтворювального процесу.

Ці процеси набули чинного розвитку в країнах з розвинутою економікою і не вимагають надмірних зусиль щодо їх безперервного функціонування. Проте недосконалість розвитку страхової діяльності набуває особливого значення під час розбудови і розвитку нових економічних відносин, і є вкрай важливим для сталості ринкових перетворень, яких, наприклад, останнім часом зазнає економічне життя в Україні.

При цьому на сьогодні страховий ринок України є головним сектором ринку небанківських фінансових послуг України і за обсягом коштів, зосереджених у ньому, і за ступенем законодавчої, нормативної та організаційної урегульованості діяльності. Середньорічний темп зростання страхових премій протягом останніх трьох років склав 42%, а частка страхових премій страховиків України у ВВП стрімко зростає, що є загальноприйнятною характеристикою розвитку страхування в країні (рис. 1; побудовано за даними [www.dfr.gov.ua](http://www.dfr.gov.ua)).

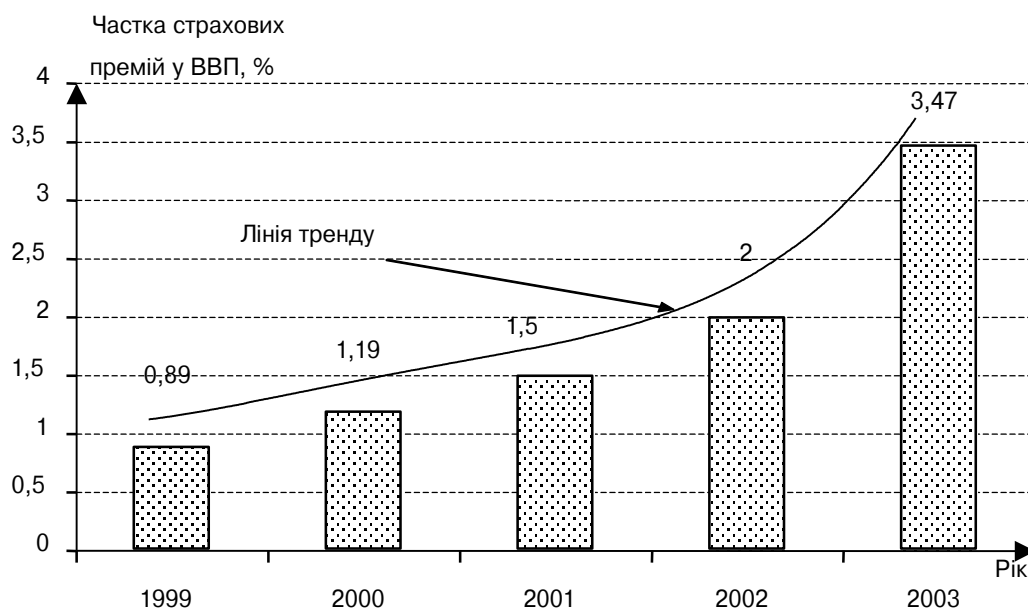


Рис. 1. Частка страхових премій страхових компаній України у ВВП, %

Однак, незважаючи на це, у порівнянні з іншими країнами розвиток страхового ринку в Україні є незадовільним. Про це свідчить наведене на рис. 2 (узагальнено за даними: Міністерства фінансів України, Світового банку, [www.dfr.gov.ua](http://www.dfr.gov.ua)) співвідношення між обсягом страхових премій та валовим внутрішнім продуктом.

До того ж, як зазначають науковці, українська економіка є недостатньо застрахованою, і, відповідно до міжнародних стандартів, страховий сектор України все ще залишається дуже малим [2, с. 38]. Поряд з цим страхування в Україні часто використовується як спосіб уникнення оподаткування, нелегального експорту капіталу та міжгрупових фінансових надбудов. Так, за оцінками експертів, до 80% діяльності на ринку може вважатися псевдо- та тіньовими операціями [3].

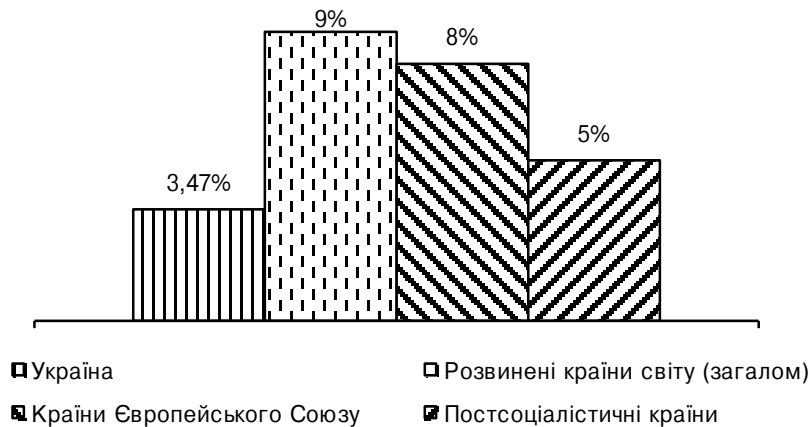


Рис. 2. Співвідношення між обсягом страхових премій та валовим внутрішнім продуктом

Зазначене свідчить про необхідність подальших досліджень з приводу вдосконалення страхової справи в Україні, незважаючи навіть на значну кількість праць, що з'явилися останнім часом.

**Аналіз існуючих робіт та визначення завдання обраного напрямку дослідження.** Насамперед, достатній обсяг робіт з означеного напрямку дослідження допомагає визначити як конкретні досягнення, так і ті труднощі, що постають на шляху розвитку страхового ринку в Україні. Якщо проаналізувати відповідні роботи науковців, то можна виділити певні пріоритети досліджень, серед яких найбільшу частку мають прикладні аспекти страхової діяльності [4] та аналіз проблематики розвитку відповідного сегменту ринку [5]. Водночас переважна більшість авторів зосереджує увагу на ролі держави у страхових справах, визначенні опосередкованого втручання та регулювання відповідними економічними процесами. Так, О. Л. Завада підкреслює, що вагомою ознакою зрілості ринку і довіри суспільства до нього є створення державою належних умов розвитку різних видів обов'язкового страхування [6]. Звісно, що піднесення обов'язкового страхування сприятиме розвитку страхової діяльності. Однак поруч із цим саме ринок передбачає, насамперед, непримусове впровадження будь-яких видів діяльності, можливість вільного визначення послуг в діях споживачів. Тобто доцільним є, насамперед, розкриття складових розвитку страхового ринку, визначаючи державу перш за все, в якості регулятора надання таких послуг. При цьому втручання держави повинне здійснюватися лише на ринкових засадах і переважно за рахунок поліпшення ринкового середовища, а не прийняття законів спонукального характеру. Тож правильним є, наприклад, зауваження Л. М. Гутко стосовно того, що одними з чинників наявних тенденцій розвитку страхового ринку в Україні є недосконалість страхового законодавства та відсутність державної цілеспрямованої політики [7]. Поряд із цим стратегічний напрямок створення соціально-економічного розвитку країни визначає створення ефективної системи захисту [8].

Проте головним концептуальним завданням у цьому аспекті, на думку автора, є визначення меж між функціями держави з управління страховим ринком. Розкриттям цього, автор вважає, є визначення складових розвитку та регулювання страхової діяльності. Означене в кінцевому розрахунку і можна визначити як головне завдання даної праці.

**Роль та значення держави у системі розвитку страхового ринку.** Перш за все варто зазначити, що регулювання страхової діяльності з боку держави в тому або іншому вигляді має місце у всіх країнах світу. Існуючі моделі універсальні на рівні визначених параметрів і водночас значно розрізняються в національних економічних системах. При цьому універсальність моделей регулювання виявляється у: формуванні галузевого страхового законодавства, виділенні спеціальної регулюючої структури —

## Механізм регулювання економіки

органів страхового нагляду, встановленні правил і критеріїв допуску до ведення страхових операцій, здійсненні контролю за поточною діяльністю страхових організацій, страхових посередників, наявності податкового регулювання. При цьому специфіка такого регулювання виявляється в особливостях страхового і загального законодавства, статусі й структурі органів страхового нагляду, процедурних питаннях допуску до страхової діяльності, методах і формах регулювання страхової діяльності, ступені популярності й активності використання окремих інструментів регулювання. Тобто загалом можна зазначити, що саме методи та способи регулювання державою страхового ринку визначають як універсальність, так і специфіку його функціонування. Отже, це є основною парадигмою, яка обумовлює визначення межі державного регулювання страхової діяльності.

Однак поряд із цим варто враховувати, що хоча матеріальну основу регулювання страхової діяльності і складає сукупність різних інститутів, у будь-якій економічній системі ринкового типу головними серед них є органи страхового нагляду. У механізмі страхового регулювання вони відіграють центральну й визначальну роль. Національним законодавством регламентуються правовий статус органу нагляду, його основні завдання, функції і права, структура центральних органів і територіальних підрозділів. Однак для різних державних законодавчих систем характерна специфічна форма організації діяльності наглядових органів. Так, в більшості європейських держав (Великобританія, Німеччина, Швеція й ін.), а також у Японії організація страхового нагляду єдина для всіх територій держави. Якщо розглядати Україну, то в цьому аспекті досить вагомим є заснування та функціонування Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг України [9] в якості наглядового органу за страховою діяльністю.

При цьому ефективний нагляд за страховою діяльністю вимагає наявності ряду передумов. Перш за все, таких: дотримання принципів ведення страхової діяльності [10], ефективна ринкова дисципліна, належна макроекономічна політика, розвинута інфраструктура тощо. Не менш вагомою передумовою ефективного нагляду за страховою діяльністю є її визначена багаторівнева структурованість, проте в Україні й досі цього не спостерігається. При порівнянні загальної класифікації страхування в Україні та країнах Європейського Союзу можна визначити наступну різницю (таблиця).

Таблиця

### Класифікація страхування в Україні та в країнах Європейського Союзу [11]

Україна	Країни Європейського Союзу
1. Добровільне особове страхування, в тому числі страхування життя.	1. Страхування життя.
2. Добровільне майнове страхування.	2. Страхування від нещасних випадків і страхування здоров'я.
3. Добровільне страхування відповідальності.	3. Автомобільне страхування.
4. Недержавне обов'язкове страхування.	4. Морське і транспортне страхування.
5. Державне обов'язкове страхування	5. Авіаційне страхування.
	6. Страхування від вогню та інших майнових збитків.
	7. Страхування цивільної відповідальності.
	8. Страхування кредитів і гарантій

Водночас страхування життя в країнах Європейського Союзу в загальній структурі страхового ринку складає понад 60% [12], у той час як в Україні — на рівні 1 – 2% [9]. При цьому в усьому світі страхування життя є значним джерелом довготермінового фінансування, що є особливо важливим для економік, фінансові ринки яких перебувають на стадії розвитку і потребують інвестицій в проекти, спрямовані на розвиток інфраструктури.

Однак важливість наявності багаторівневої структурованості страхового ринку щільно корелює з наступним. Так, органи страхового нагляду, як правило, визначають коло дозволених і заборонених об'єктів інвестування; встановлюють максимальні і/або мінімальні норми розміщення. При цьому регулювання розміщення страхових резервів має подвійний ефект — сприяє забезпеченню фінансової стійкості страхових організа-

цій, а також призводить до непрямого регулювання структури страхового ринку і капіталу страхових компаній. Наприклад, у деяких країнах покупка державних боргових зобов'язань є обов'язковою для страховиків. У цьому випадку, зобов'язуючи вкладати резерви в державні цінні папери, держава тим самим забезпечує стійкий попит на них з боку страховиків і перетворює страхову галузь у стабільного позикодавця держави.

Отже, саме досягнення збалансованої багаторівневої структурованості страхового ринку й можна визначити в якості межі державного регулювання та втручання в діяльність страхового ринку. При цьому доречним було б застосування саме адаптивної системи регулювання, де регуляторну функцію важливо було б покласти на систему встановлення та визначення напрямків розміщення страхових резервів. Сутність такого механізму можна визначити через встановлення певних інтервалів щодо нормативів за кожним різновидом страхової діяльності та за окремими напрямками їх розміщення з урахуванням як розвитку страхової діяльності загалом, так і окремих груп страхових компаній щодо їх спеціалізації.

Підґрунтям сталості та цілеспрямованості страхової діяльності повинен бути **маркетинг як дійовий інструмент розвитку страхового ринку**. Це пов'язано з тим, що

можливості та масштаби впровадження маркетингу в сферу страхових послуг обумовлені:

- по-перше, не стільки насиченням ринку і наданням найширшого спектру послуг, скільки необхідністю виявлення, вимірювання й стимулювання прихованого попиту на страхові послуги;

- по-друге, конкуренцією між наявною групою підприємств з надання страхових послуг;

- по-третє, на ринку страхових послуг умови диктує споживач, тобто цей ринок можна охарактеризувати як ринок споживача;

- по-четверте, поява і розвиток нових видів ризиків вимагає маркетингового обґрунтування питань товарної та збутової стратегії, політики ціноутворення, стандартизації якості обслуговування, дослідження ринку.

Водночас саме страховий маркетинг означає управління страховим ринком, створення і збут страхових послуг, на які покупець пред'являє попит. При цьому практично вся діяльність страхової компанії є маркетинговою, бо її основним завданням є вивчення страхового ринку та порівняльний аналіз діяльності страхової компанії з роботою конкуруючих компаній, що включає:

- виявлення макро- та мікроекономічних факторів, які сприяють підвищенню конкурентоспроможності організацій у сфері страхового бізнесу;

- вивчення можливостей проникнення певної страхової компанії в сектори ринку, зайняті іншими компаніями, визначення основних тенденцій розвитку провідних страхових компаній;

- моніторинг іноземної присутності на внутрішньому страховому ринку;

- ведення інформаційно-аналітичних баз даних, вивчення розвитку страхового бізнесу за кордоном і т. ін.

Тоді загальний механізм адаптивної системи регулювання страхової діяльності можна визначити схемою, поданою на рис. 3.

Принциповим елементом такого підходу є застосування інтервальних нормативів щодо напрямків розміщення резервів страховиків, які є адаптаційними та змінюються відповідно до функціонування ринку страхових послуг під впливом розголошеної маркетингової діяльності страхових компаній.

Однак щодо питання встановлення інтервальних нормативів варто скористатися існуючим наявним досвідом розміщення страхових резервів та визначенням на підставі рішень експертів найбільш вагомим із них для розв'язання певних завдань економічного піднесення.

Отже, на думку автора, це дозволить якісніше й точніше спрямувати розвиток страхового ринку, застосувати його можливості для потреб економічного зростання.

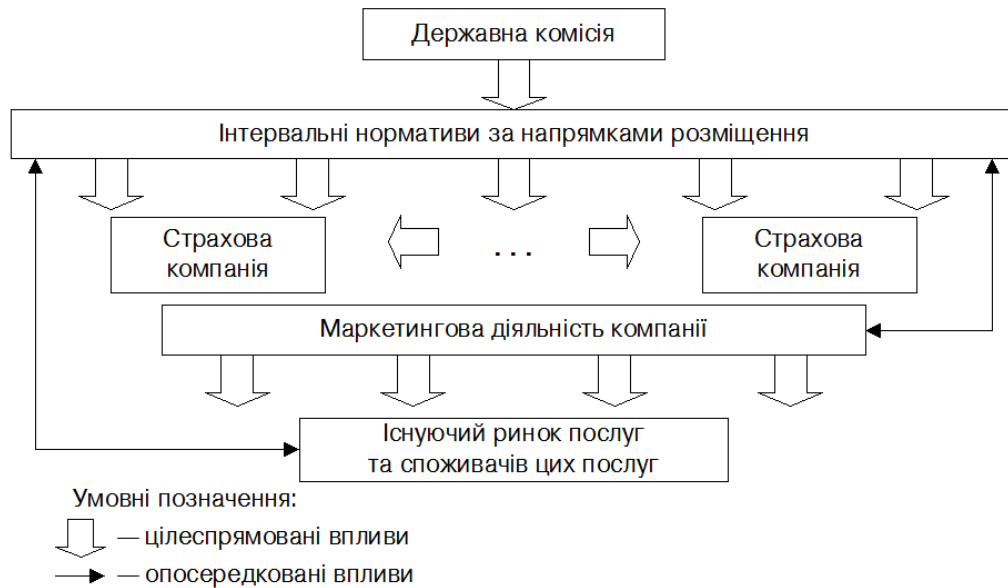


Рис. 3. Механізм адаптивної системи регулювання страхової діяльності

Підсумовуючи, слід зазначити, що до найвагоміших складових розвитку та регулювання страхової діяльності доцільно віднести цілеспрямовані впливи держави, обмежені дією певних нормативів, та піднесення маркетингової діяльності страхових компаній. Водночас одним із напрямків застосування механізму адаптивної системи регулювання страхової діяльності є врахування регіональних особливостей та відносно цього певне корегування нормативів розміщення страхових резервів.

**Література:** 1. Гриценко А. Ринкова інфраструктура: суть, функції, будова / А. Гриценко, В. Соболев // Економіка України. — 1998. — №4. — С. 37. 2. Ринок страхування. — К.: ІЕДПК, німецька консультативна група з питань економічних реформ при уряді України, 2004. — 38 с. 3. Axco Insurance Market Report on Ukraine — Non Life, 12. 2003 and Benfield's Ukraine Insurance Market Review, June 2003 // <http://www.benfieldgroup.com>. 4. Навроцький Д. А. Економічна спрямованість фінансових відносин між страховими організаціями та банківською системою // Зб. наук. праць "Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України". Т. 9. — Суми: ВВП "Мрія-1" ЛТД, УАБС, 2004. — С. 341 – 342. 5. Трохимчик Ю. В. Інвестиційна діяльність страховиків в умовах трансформування економічної системи // Зб. наук. праць "Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Економічні проблеми ринкової трансформації України". Вип. 1(XXXIX). — Львів: НАН України. Інститут регіональних досліджень, 2003. — С. 182 – 187. 6. Козоріз Г. Г. Шахрайство у страхуванні та шляхи його усунення // Фінанси України. — 2004. — №7. — С. 131 – 138. 7. Фурман В. М. Страхування ризиків зовнішньоекономічної діяльності суб'єктів господарювання // Фінанси України. — 2004. — №4. — С. 120 – 127. 8. Гутко Л. М. Проблеми розвитку національного страхового ринку // Фінанси України. — 2003. — №11. — С. 146 – 148. 9. Гориславець П. А. Передумови регулювання страхової сфери державного сектора економіки // Зб. наук. праць "Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Економічні проблеми ринкової трансформації України". Вип. 1(XXXIX). — Львів: НАН України. Інститут регіональних досліджень, 2003. — С. 164 – 169. 10. Юрченко Л. А. Проблемы и перспективы страхования крупного бизнеса // Финансы. — 2002. — №2. — С. 58 – 60. 11. Завада А. Л. Формирование приоритетных направлений развития страхового рынка на современном этапе // [www.uainsur.com](http://www.uainsur.com) 12. Гутко Л. М. Проблеми розвитку національного страхового ринку // Фінанси України. — 2003. — №11. — С. 147. 13. Островерха Р. Е. Реальність страхового захисту // Фінанси України. — 2003. — №6. — С. 132. 14. [www.dfr.gov.ua](http://www.dfr.gov.ua). 15. Методологія основних принципів страхування // [www.forinsurer.com](http://www.forinsurer.com) 16. Шумелда Я. П. Класифікація страхувань в Україні і в країнах Європейського Союзу // [www.uainsur.com](http://www.uainsur.com) 17. Benfield's "Ukraine Insurance Market Review", June 2003 // [www.benfieldgroup.com/research/reports](http://www.benfieldgroup.com/research/reports)

Стаття надійшла до редакції 28.12.2004 р.

## ФОРМУВАННЯ БАЗИ CONJOINT ANALYSIS ДЛЯ РИНКУ ПИТНОЇ ВОДИ ХАРКІВСЬКОГО РЕГІОНУ

*In the article the formation process of statistical data for Conjoint Analysis on the example of researching the drinking water market in Kharkiv region were considered.*

Використання Conjoint Analysis для визначення прерогатив ринку будь-якого товару потребує створення ефективної бази даних.

В існуючих наукових працях з Conjoint Analysis питання побудови репрезентативної бази даних [1 – 3] не розглянуті.

Мета цієї статті і полягає в розкритті механізму формування бази даних для застосування Conjoint Analysis.

*Формуємо базу даних для Conjoint Analysis.*

Забезпечення репрезентативної статистики може бути досягнуто комплексним маркетинговим дослідженням. Застосування останнього для такого важливого продукту в життєдіяльності людини, як питна вода, є доцільним.

Визначення представленої марки питної води як об'єкта дослідження було здійснено порівняльним методом на основі даних попереднього опитування з генеральною сукупністю — 2000 респондентів з обсягом вибірки — 333 особи.

За шкалою А. Богардуса [4] споживачі питної води в Харківському регіоні дали наступні оцінки усім її видам (таблиця).

Таблиця

**Споживання питної води в Харківському регіоні за шкалою Богардуса**

Найменування води	Вживаю та пропоную вживати іншим	Вживаю постійно	Вживаю за необхідністю	Вживаю час від часу	Вода мені подобається	Пробував цю воду	Чув про цю воду
Березівська	1	2	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
Куяльник	1	2	3	4	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
Миргородська	1	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	7
Ордана	1	2	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
Роганська	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	6	7
Слобожанська	1	2	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>

Як бачимо, найбільшу кількість балів одержала питна вода "Роганська".

Таким чином був визначений об'єкт нашого дослідження — питна негазована вода "Роганська", видобування якої здійснюється з глибини 700 метрів. Вона належить до артезіанських вод гідрокарбонатного типу з низькою жорсткістю та середньою мінералізацією. Мінералізація води складає 400 мг/л, прокалений залишок — 140 мг/л, сума головних іонів (а до них належать  $K^+$ ,  $Na^+$ ,  $Ca^{2+}$ ,  $Mg^{2+}$ ,  $Cl$ ,  $SO_4$ ,  $HCO_3$ ) перевищує величину сухого залишку і в середньому складає 540 мг/л. Таке перевищення пояснюється наявністю у воді гідрокарбонатів. Мінералізація води за сумою головних іонів на 80% сформована за рахунок гідрокар-

## Механізм регулювання економіки

бонату натрію. Вода має невелику кількість кальцію і магнію, тому й низьку жорсткість — 0,6 – 0,8 ммоль/л.

Семантичний диференціал Ч. Осгуда [4] порівняння водопровідної Харківської води (А) з "Роганською" (В) та ідеальною водою (С) має вигляд (рисунок).

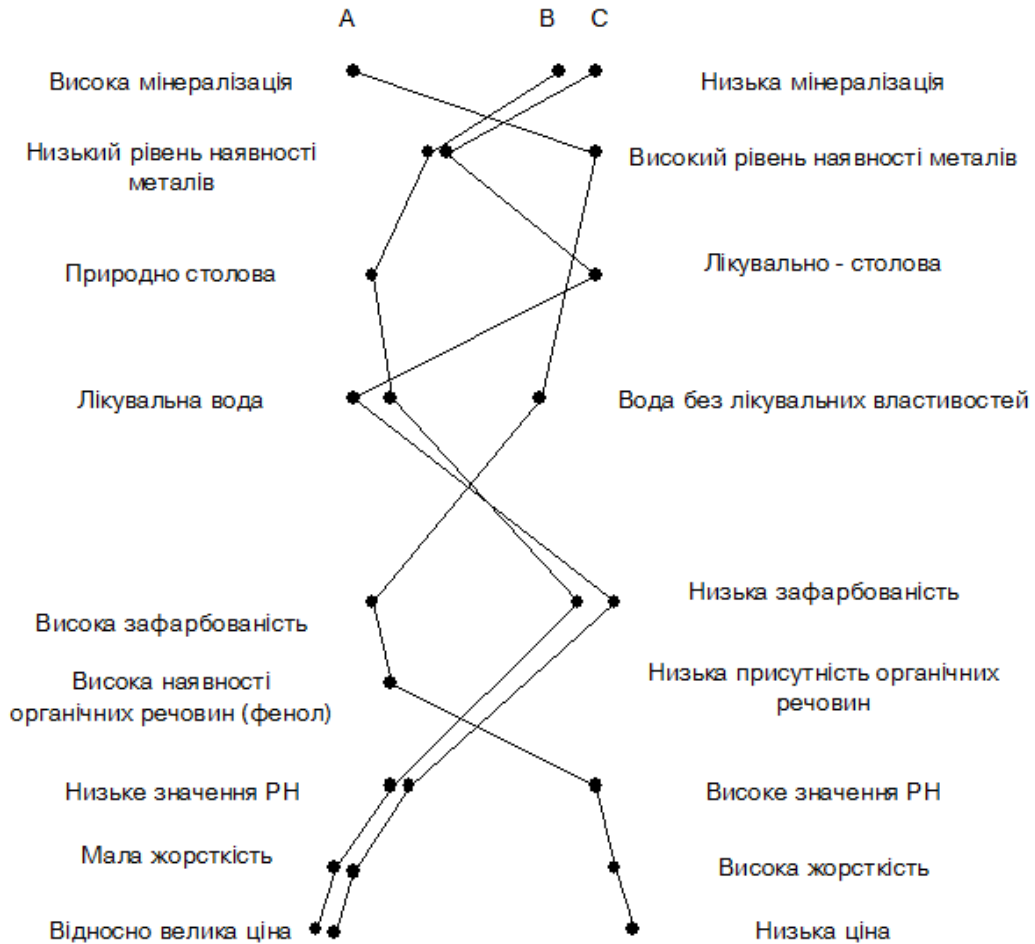


Рис. Порівняння Харківської водопровідної води з водою "Роганська"

Широке споживання питної води "Роганська" обумовлене тим, що в порівнянні з Харківською водопровідною водою вона має у 5 – 6 разів більше фтору, в 10 разів менше різноманітних видів солей металів і зовсім не має хлору та хлороподібних.

Вода "Роганська" реалізується більше ніж у 3500 торгових точках лише в межах міста Харкова.

Для даного об'єкта дослідження було визначено доцільним впровадження на відміну від описового експериментальне дослідження, що передбачає встановлення причинно-наслідкових зв'язків між мотивами споживачів та реалізацією води "Роганська" на споживчому ринку Харківської області.

Перед проведенням маркетингового дослідження спочатку проводився аналіз об'єкта дослідження, під час якого був сформований його образ, визначені складові елементи та їх взаємний вплив при реалізації на споживчому ринку.

Були піддані аналізу:

сегмент ринку питної води Харківської області та з'ясована можливість наповнення цього сегменту новими постачальниками питної води;

спроможність покупців питної води для її купівлі та раціонального вибору певної марки води;



можливість появи на ринку більш високоякісної та значно дешевшої питної води, ніж вода "Роганська".

Був проведений ретельний конвент-аналіз документації (письмових документів, статистичних даних, електронних документів) з цього приводу.

Таким чином, при проведенні маркетингового дослідження були застосовані три головних чинника: анкетування, опитування (інтерв'ю) та аналіз документів (desk research) [5 – 7], та виділено наступний ряд емпіричних індикаторів:

сукупність населення, яка вважає за необхідне постійно вживати тільки питну воду "Роганська" для всіх побутових потреб;

сукупність населення, яка час від часу вживає питну воду "Роганська";

сукупність населення, яка передбачає поліпшення стану свого здоров'я за рахунок початку вживання питної води "Роганська";

сукупність населення, яка постійно має достатньо грошей для повсякденного вживання питної води "Роганська" для всіх побутових потреб;

сукупність населення, яка має дискретний дохід, що дозволяє вживати питну воду "Роганська" лише в період отримання заробітної платні;

нарешті сукупність населення, яка має бажання, планує купівлю питної води "Роганська", виходячи з її високої якості і позитивного впливу на здоров'я, але весь час відкладає цей процес через брак коштів.

Під час дослідження були операційно проаналізовані ці емпіричні показники і втілені в анкетний матеріал. Анкети були побудовані на базі максимального використання Choise-ordering методики.

Анкетування було пов'язане з наступним опитуванням респондентів.

У ході їх опитування (інтерв'ю) деякі, або зовсім не дали відповіді на певні запитання анкет, або дали нечіткі відповіді. Були виявлені наступні їх мотивації:

23% вважають, що їх престижні міркування не дозволили їм в певній мірі дати відповіді;

11% впевнені, що поставлені запитання їх зараз не цікавлять;

28% вважають, що, як і раніше, для приготування їжі та інших потреб можна вживати водопровідну воду без додаткового фільтрування;

12% згодні і далі використовувати водопровідну воду й для її очищення встановили додаткові фільтри;

26% не усвідомлювали мотивів своєї поведінки.

Опитування (інтерв'ю) осіб, які позитивно висловили свою думку на анкетування, дозволило встановити рівень амбівалентності респондентів (прояв парадокса Ла-П'єра) на рівні 16%.

Для формування реальної картини споживання води "Роганська" після анкетування та опитування була застосована методика торгової панелі [8], першим етапом якої було формування репрезентативної вибірки точок торгівлі в Харківській області.

Другим — проведення обстеження торгових операцій в цих точках з метою фіксування показників маркетингу:

обсяг продажу води "Роганська" і розподіл за типами магазинів та регіону в цілому;

використання тих чи інших способів залучення покупців;

середній збут на одну торгову точку;

середні запаси на одну торгову точку.

Таким чином, для ефективного застосування Conjoint Analysis доцільно сформувати репрезентативну статистичну базу даних шляхом:

порівняльного методу аналізу ринку (вживання шкали Богардуса та семантичного диференціала Осгуда);

аналізу об'єкта дослідження, в тому числі конвент-аналізу документації;

## Механізм регулювання економіки

анкетування споживачів;  
опитування (інтерв'ю) споживачів і виявлення амбівалентності респондентів;  
використання методики торгової панелі.

**Література:** 1. Cattin, Philippe, and D. R. Wittink (1982), "Commercial Use of Conjoint Analysis: A Survey", *Journal of Marketing*, 46 (Summer), 44 – 53. 2. Wittink, Dick R., and P. Cattin (1989), "Commercial Use of Conjoint Analysis: An Update", *Journal of Marketing*, 53 (July), 91 – 96. 3. Green, Paul E. and V. Srinivasan (1990), "Conjoint Analysis in Marketing: New Developments with Implications for Research and Practice", *Journal of Marketing*, 54 (October), 3 – 19. 4. Еванс Дж. Маркетинг / Дж. Еванс, Б. Берман / Сокр. пер. с англ. — М.: Экономика, 1990. — 352 с. 5. Котлер Ф. Основы маркетинга: Пер. с англ. — М.: Прогресс, 1992. — 736 с. 6. Черчилль Г. А. Маркетинговые исследования. — СПб.: Питер, 2000. — 752 с. 7. Старостина А. А. Маркетинговые исследования. — М.: Изд. дом "Вильямс", 2000. — 320 с. 8. Цысарь А. Качество сервиса: измерение и управление. Mystery shopping — Надежный инструмент измерения и управления качеством сервиса // М. А. ДЕ. — 2002. — №3. — С. 78 – 82.

*Стаття надійшла до редакції 29.12.2004 р.*

**Савченко Б. Г.**

УДК 303.62:316.343.656

**Сурженко Е. Н.**

## ОЦЕНКА ФАКТОРОВ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ НА ОСНОВЕ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

*In the article the results of questioning the office employees, raising their qualification according to the professional programme during 2001 – 2003, are analysed. The key problems of the present research touched upon the positive and negative aspects of the leaders' work of different government administration levels. The recommendations to improving the staff management are given.*

Украинское общество вступило в фазу трансформационных преобразований, которые характеризуются формированием социального государства. Поэтому и проблемы, в которых отображены те или иные аспекты социализации жизни общества, требуют новых подходов к своему изучению. Актуальным является введение в действие социальных резервов активизации *положительного отношения к труду*.

Социологические исследования, как известно, раскрывают суть современной действительности, анализируя и обобщая полученную информацию. Они также дают возможность оценить, систематизировать и обосновать социальные явления и процессы [1 – 3]. Особая роль отведена им при решении вопросов стратегического планирования и управления персоналом организации. Социологические исследования являются эффективным средством получения новых оперативных данных, с помощью которых можно рассмотреть внутреннюю и внешнюю среду того или иного коллектива. В этой связи целью исследования является определение положи-

© Савченко Б. Г., Сурженко Е. Н., 2005

тельных и отрицательных факторов, влияющих на результаты работы государственных служащих.

Предмет исследований: факторы, определяющие вопросы оплаты труда, продвижение по службе, ответственность, а также взаимоотношения в коллективе.

Особое место в социологических исследованиях отведено анкетированию. Оно позволяет получить наиболее объективные результаты, несмотря на значительные затраты времени для разработки и обработки анкет, непосредственный опрос и обобщение наблюдения. Преимущество анкетирования по сравнению с другими методами состоит в том, что влияние исследователя на респондента минимально. Это повышает не только объективность и надежность, но и качество проводимого исследования. Учитывая эти факторы, кафедрой государственного строительства Харьковского регионального института Национальной академии государственного управления при Президенте Украины в течение 2001 – 2003 гг. трижды проводилось анкетирование работников районных государственных администраций, районных исполнительных комитетов, работников городских и сельских советов Харьковской, Луганской, Сумской и Полтавской областей. Респондентами являлись как исполнители, так и руководители. Общая характеристика респондентов приведена в табл. 1.

Таблица 1

**Характеристика респондентов**

Показатели	Всего		В том числе			
			мужчины		женщины	
	количество	%	количество мужчин	%	количество женщин	%
молодежь	257	48,13	70	40,70	187	51,66
средний возраст	234	43,82	70	40,70	164	45,30
старший возраст	43	8,05	32	18,60	11	3,04
Всего	534	100,0	172	100,0	362	100,0

Как видно из данных табл. 1, более 90% респондентов составляли молодежь и работники среднего возраста, 2/3 из которых — женщины. Это подчеркивает роль женщины в органах государственного управления и местного самоуправления [4].

Анкета включала 2 вопроса:

1. Когда на работе вы чувствовали себя особенно хорошо?
2. Когда на работе вы чувствовали себя особенно плохо?

В табл. 2 приведена динамика положительных ответов респондентов.

Таблица 2

**Динамика положительных ответов респондентов**

№ п/п	Показатели	Мужчины			Женщины		
		молодежь	средний возраст	старший возраст	молодежь	средний возраст	старший возраст
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Политика руководителя меня полностью устраивает	6,23	6,20	9,58	5,45	5,74	6,25
2	Повышение заработка	9,73	11,40	11,38	9,83	10,76	12,50
3	Улучшение условий труда	8,17	8,60	8,98	5,45	8,39	14,06
4	Улучшение отношений с начальством	7,39	6,80	7,78	8,73	7,25	9,38
5	Улучшение отношений с коллегами	10,89	8,40	7,19	10,91	10,11	7,81

1	2	3	4	5	6	7	8
6	Степень непосредственного контроля работы руководителем	10,51	10,00	11,38	9,45	8,75	7,81
7	Успешное завершение задания	10,89	13,00	11,98	14,91	13,63	10,94
8	Продвижение по службе	8,56	7,60	5,99	6,91	7,35	6,25
9	Признание и одобрение результатов работы	11,67	14,40	14,37	17,45	15,28	10,94
10	Высокая степень ответственности	3,5	5,40	5,39	2,91	4,09	7,81
11	Возможность творческого и делового роста	12,46	8,20	5,98	8,00	8,75	6,65
		100	100	100	100	100	100

Как свидетельствуют данные табл. 2, и мужчины, и женщины среди всех показателей на первое место поставили признание и одобрение результатов своей работы. На второе место — успешное завершение задания. Причем этим двум факторам наибольшее значение уделили мужчины среднего возраста и молодые женщины.

Карьера интересовала больше мужчин, так как вопросы творческого и делового роста они поставили на третье место, а вот у женщин на третью ступень было поставлено улучшение условий труда. Такая заинтересованность мужчин карьерным ростом связана с их стремлением достичь определенного положения и признания в обществе. Особенно наглядно эта тенденция прослеживалась у молодых мужчин и мужчин среднего возраста. Это говорит о том, что у них больше желания и энтузиазма к реализации своего творческого потенциала, чем у мужчин старшего возраста, которые уже достигли определенных результатов в своей работе, хорошо ее знают и работают по определенной, годами сформировавшейся и отлаженной схеме. В отличие от женщин фактор улучшения условий труда мужчины определили как незначительный, поставив его на восьмое место. Это свидетельствует о том, что стремление к уюту и улучшению условий труда более свойственно женщинам. Как у мужчин, так и у женщин с возрастом прослеживается четкая тенденция к увеличению требований к улучшению условий труда. Однако если у мужчин этот фактор с возрастом увеличивается незначительно, то у женщин среднего возраста он был почти в три раза выше, чем у молодежи. Таким образом, для повышения этой эффективности и производительности работы персонала, особенно женщин, необходимо серьезнее относиться к улучшению условий труда.

Четвертое место по значимости как у мужчин, так и у женщин заняло повышение заработной платы. Это значит, что в процессе труда служащие оценивают успех и одобрение результатов работы больше, чем повышение заработной платы. Наибольшую актуальность этот вопрос имел для женщин старшего возраста, для мужчин — среднего и старшего возраста. Таким образом, признание и одобрение результатов работы, успешное ее завершение, возможность творческого и делового роста необходимо обязательно поддерживать материально.

Улучшение отношений с коллегами больше волновали молодых женщин, нежели женщин среднего и старшего возраста. Это связано с недостаточными навыками работы в команде, опыт в которой приходит с возрастом. Поэтому, работая с молодежью, нужно уделять больше внимания психологическим аспектам формирования коллектива и межличностным отношениям с коллегами. Продвижению по службе особое значение уделяли молодые мужчины и женщины среднего возраста. Учитывая это, при принятии на работу для большей эффективности выполнения поставленных заданий необходимо оговаривать с новыми сотрудниками перспективу их карьерного роста.

Наименьшую значимость для мужчин имели такие показатели, как улучшение отношений с начальством и высокая степень ответственности, которые занимали

десятое и одиннадцатое место соответственно. У женщин на этих ступеньках находились продвижение по службе и удовлетворенность политикой руководства.

Кроме данных, приведенных выше, авторами проанализированы и отрицательные ответы.

Таблица 3

**Динамика отрицательных ответов респондентов**

№ п/п	Показатели	Мужчины			Женщины		
		молодежь	средний возраст	старший возраст	молодежь	средний возраст	старший возраст
1.	Политика руководителя меня полностью не устраивает	4,76	4,24	2,09	0,79	49,43	-
2.	Отсутствие роста заработка	15,87	16,36	16,72	20,18	9,2	-
3.	Ухудшение условий труда	9,52	6,36	9,55	8,41	5,75	-
4.	Ухудшение отношений с начальством	7,94	10,61	11,94	8,90	2,30	-
5.	Ухудшение отношений с коллегами	8,99	9,70	9,25	9,50	4,60	-
6.	Ежедневный контроль со стороны руководителя	5,82	4,55	5,07	6,73	1,15	-
7.	Низкое качество выполняемой работы	3,70	6,67	6,57	4,75	4,60	-
8.	Невозможность завершить задание в срок	12,17	13,64	14,03	13,06	8,05	-
9.	Однообразная работа без повышения заработка	8,99	7,88	6,27	8,41	5,75	-
10.	Наказание руководителем без причин	9,52	9,70	9,85	10,78	6,90	-
11.	Низкая степень ответственности	1,59	1,52	1,19	1,48	1,15	-
12.	Отсутствие делового и творческого роста	11,11	8,79	7,46	7,02	1,15	-
Всего		100	100	100	100	100	

Как видно из табл. 3, особенно плохо чувствовали себя работники, особенно мужчины, при отсутствии роста заработной платы. Молодые женщины этому фактору также уделяли большое внимание, определив его на второе место, а вот женщин среднего возраста этот показатель практически не волновал. Это связано с тем, что у женщин этой категории преимущественно уже есть семьи. Поэтому их материальное положение более стабильное, чем у молодых. Как показало наблюдение, молодых женщин такой показатель, как недовольство политикой руководителя, практически не волновал. Он составил всего 0,79%, а у женщин среднего возраста он был наивысшим — 49,43%. Это свидетельствует о том, что у женщин зрелого возраста уже сформировалось свое видение относительно эффективного управления коллективом, создания в нем нормального морально-психологического климата. Поэтому и к выработанному стилю своего руководителя они относятся более критично, чем молодежь, у которой практически нет опыта.

Второй по важности проблемой для мужчин была невозможность завершить задание в срок. С возрастом значение этого показателя увеличивалось. Женщин данный вопрос тоже волновал достаточно серьезно, и они поставили его на третью позицию; исключение составляли лишь женщины среднего возраста, которые уделяли ему большее значение, чем молодежь.

Такой фактор, как наказание руководителем без причин, женщин среднего возраста интересовал меньше, чем молодежь.

## *Механізм регулювання економіки*

Для молодых женщин вопрос ухудшения отношений с коллегами оказался настоящей проблемой. Полученные данные этого фактора у молодежи были более чем в два раза выше, чем у женщин среднего возраста. Это свидетельствует о том, что с возрастом у женщин менее остро стоит вопрос образования конфликтных ситуаций.

Ухудшения отношений с начальством мужчины поставили на третье место. С возрастом прослеживалась четкая тенденция к возрастанию этого показателя. Отсутствие делового и творческого роста и наказание руководителем без причин у мужчин занимали четвертое и пятое место соответственно. С возрастом фактор делового и творческого роста имел четкую тенденцию к снижению. Это связано с тем, что молодежь, сталкиваясь в основном с теорией, но была полна желанием и творческих замыслов для внедрения этой теории в практику. Цель работы для молодежи — работа на результат, конечным продуктом которого является достижение определенных успехов, то есть стремление к деловому и творческому росту. Второй фактор — наказание руководителем без причин — с возрастом имел четкую тенденцию к увеличению. Предпосылками к этому являются довольно устоявшиеся стабильные отношения работников с начальством, и если по какой-либо причине эти отношения имели тенденцию в сторону снижения, и работник безосновательно наказан, то он чувствует себя очень некомфортно. Такой показатель, как ухудшение отношений с коллегами, наибольшую актуальность имел для мужчин среднего возраста, а наименьшую — для молодых мужчин. Проблема однообразной работы без повышения заработной платы наиболее остро волновала молодежь, причем это касалось как мужчин, так и женщин. Это связано с тем, что у молодежи больше энергии и стремления добиться определенных результатов, чем у людей старшего возраста. Поэтому молодым людям, полным сил и творческих замыслов, трудно справляться с однообразной и монотонной работой. А если эта работа еще и не сопровождается повышением заработной платы, то интерес к ней у них пропадает. Вопросу ухудшения условий труда женщины среднего возраста уделяли гораздо меньше внимания, чем молодые; у мужчин же этот показатель был относительно равным, чуть больше склоняясь в сторону среднего возраста. Можно предположить, что комфортность, улучшение условий труда для мужчин имеет меньшее значение, чем для женщин.

Наименее принципиальным как для мужчин, так и для женщин был вопрос о низкой степени ответственности.

Как видно из табл. 2, на первое место мужчины-респонденты поставили отсутствие роста заработка; при этом с возрастом наблюдается незначительная тенденция повышения данного фактора. Такая же картина и с однообразной работой без повышения зарплаты, хотя темпы роста этого фактора не столь велики. Анализ анкетирования показывает, что в системе государственного управления и местного самоуправления назрел вопрос роста заработной платы, которая в конце 2003 года и была повышена.

На второе место респонденты поставили невозможность завершения задания в срок при снижении роли этого обстоятельства и достаточно высоком уровне аналогичного фактора, а также относительно снижении его важности в положительной части анкеты. Это еще раз, хотя и косвенно, но подтверждает, что в исследуемых объектах имеет место возрастание тенденции к снижению качества работы, поэтому назревает необходимость систематического контроля выполняемой работы со стороны руководства. А повышение удельного веса ухудшения отношений с коллегами и наказание руководителем без причин свидетельствует о важности социальных факторов.

Характерным для отрицательной части анкеты являлась стабильность такого фактора, как неудовлетворительная политика руководства организацией и совсем низкая степень ответственности, имеющая тенденцию к снижению. Поэтому решению психологической подготовке руководителей, усовершенствованию их управленческой

культури необхідно уделити більше уваги, так як позитивний морально-психологічний клімат є однією з складових управління, що дозволить покращити продуктивну та якісну роботу державних службовців.

Результати проведених досліджень свідчать про те, що як чоловіки, так і жінки серед усіх факторів соціологічного дослідження найбільше значення приділяють визнанню та схваленню результатів своєї роботи, а також успішному виконанню завдання.

Таким чином, дослідження анкети показують, що в органах державних установ, наряду з матеріальними факторами, необхідно враховувати і соціальні. Крім того, в процесі праці службовці оцінюють успіх і схвалення роботи більше, ніж підвищення зарплати. Якщо говорити про вікову категорію жінок, то найбільш актуальним цей питання є для старшої вікової групи, а у чоловіків — середньої та старшої вікової групи.

---

**Література:** 1. Савченко Б. Г. Соціологічні дослідження управління персоналом організації // Економіка розвитку. — 2002. — №1 (21) — С. 60 – 62. 2. Сафронова В. М. Прогнозування та моделювання в соціологічній роботі. — К. Вид. центр "Академія", 2002. — 192 с. 3. Сероштан Н. А. Соціологія праці / І. П. Алдохин, С. А. Кулиш, Б. Г. Савченко, Л. А. Солина. — Харків: Основа, 1990. — 212 с. 4. Савченко Б. Г. Технології зміни резервів соціальної комфортності трудової діяльності. Економіка соціального розвитку. / Б. Г. Савченко, Е. Н. Сурженко. — Харків: Вид. Дом "ИНЖЭК", 2004. — С. 29 – 31.

Стаття надійшла до редакції 29.12.2004 р.

УДК 364.01(477.43)

**Боярчук Т. В.**

## ВПЛИВ СТАНУ РИНКУ ПРАЦІ НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ НАСЕЛЕННЯ ХМЕЛЬНИЦЬКОЇ ОБЛАСТІ

*The basic parameters of a labour market which influence on the system of social protection the unemployed in Khmelnytskyi area are analysed. Methods and ways of regulation the employment of invalid citizens which will assist complex development of all regions in Khmelnytschina are offered.*

Вивчення сучасного стану ринку праці, рівня зайнятості населення, безробіття — важливий аспект формування соціальної політики держави. Об'єктивна реальна інформація про предмет дослідження дає змогу правильно сформулювати завдання і шляхи подолання негативних процесів у сфері зайнятості населення, а, отже, і поліпшення соціального клімату в суспільстві.

Пошукам шляхів вирішення зазначеної проблеми присвячені роботи багатьох вітчизняних науковців та економістів ближнього зарубіжжя, зокрема Д. Богині [1], Н. Борецької [2], Е. Лібанової [3], В. Нижника [4], В. Новікова [5], Н. Рімашевської [6] та ін.

В останні роки проблемами зайнятості населення і розробкою механізму її регулювання займаються досить багато науковців. Однак не досить уваги приділяється питанням регулювання і вдосконалення її структури. На сучасному етапі реформування економіки України актуальним є забезпечення ефективної зайнятості у сферах

© Боярчук Т. В., 2005

## Механізм регулювання економіки

економіки України та посилення соціального захисту населення. Важливість дослідження демографічної складової формування зайнятості населення регіону зумовлена, в першу чергу, необхідністю задоволення суспільної потреби у відтворенні робочої сили як одного із головних чинників розвитку виробництва. Залежно від якості та кількості робочої сили формується відповідна структура її зайнятості. Задоволення в повному обсязі соціумом своїх потреб залежить від вдалого розподілу економічно активного чи працездатного населення за різними сферами буття.

Одним із важливих питань соціальної політики є зайнятість населення. Безпека ринку праці пов'язана зі стабільною зайнятістю та відсутністю надмірного безробіття, яке виникає не з вини працівника, та й не з його згоди. Найважливішими показниками ринку праці є рівень безробіття та захищеність тих осіб, які потрапили до лав безробітних.

Стан ринку праці на Хмельниччині є незадовільним. Усього на підприємствах, в установах і організаціях у Хмельницькій області в 2003 р. було зайнято 331 973 осіб, що на 22,2% нижче показника 2000 р. (таблиця). Найбільша частка працюючих (48,2%) була зайнята на підприємствах з колективною формою власності, з яких більше двох третин — працівники господарських товариств [7, с. 276].

Таблиця

Стан ринку праці Хмельницької області

Показники	Роки			
	2000	2001	2002	2003
Чисельність зайнятого населення у всіх сферах економічної діяльності, осіб	426 976	397 763	364 991	331 973
у т. ч.:				
в промисловості	95 588	84 748	74 990	67 640
в сільському господарстві	149 395	136 619	116 196	91 398
Звільнення робітників, усього осіб	20 930	14 869	13 176	16 974
у т. ч.:				
в промисловості	5 640	6 924	4 586	3 920
в сільському господарстві	1 060	729	2 054	2 986
Попит на робочу силу, осіб	1149	1584	1750	2592
у т. ч.:				
в промисловості	413	692	906	1149
в сільському господарстві	150	128	128	268
Перебувало на обліку незайнятого населення в службі зайнятості протягом року, осіб	82 022	39 735	23 017	18 123
Частка працевлаштованих осіб, %	32,4	33,1	34,8	35,4
Чисельність безробітних, осіб	<b>29 065</b>	<b>28 220</b>	<b>26 406</b>	<b>27 763</b>
Рівень зареєстрованого безробіття, %	<b>3,84</b>	<b>3,73</b>	<b>3,50</b>	<b>3,70</b>

У 2003 р. звільнилося 16 974 осіб, у тому числі 3 920 — у промисловості, 817 — у торгівлі, 2 986 — у сільському господарстві.

Станом на 1.01.2004 р. на обліку в службах зайнятості перебувало 28,1 тис. незайнятих громадян, з яких 27,8 (98,7%) мали офіційний статус безробітного. Із загальної кількості безробітних 2/3 становили жінки, чверть — молодь у віці до 28 років.

Слід зауважити, що проблема безробіття полягає не в самому факті тимчасової незайнятості, — головне, щоб це явище не було тривалим і не охоплювало великі маси людей. Але українські служби зайнятості не справляються з вирішенням поточних проблем навіть і при низьких рівнях офіційно зареєстрованого безробіття. Тобто безробіття набуває застійних рис, що є найбільш загрозливим з точки зору соціальних наслідків щодо втрати кваліфікації та загальної деградації певної частини населення.



Ринкові перетворення, що відбуваються в Україні, суттєво впливають на загострення низки проблем зайнятості. Матеріали вибіркового обстеження, дані статзвітності та державної служби зайнятості населення свідчать про те, що безробіття набуває все застійнішого характеру.

Основними причинами, які впливають на рівень безробіття в Україні на сучасному етапі економічного розвитку, є: звільнення у зв'язку з реорганізацією, ліквідацією виробництва, скорочення штатів, звільнення за власним бажанням, неможливість знайти роботу після закінчення навчальних закладів, низький рівень доходів населення, недосконала система організації праці.

Для України з її розбалансованою системою господарювання, на думку фахівців, природна норма безробіття, яку здатна безболісно витримати національна економіка, коливається в межах 2,5 – 3%. Однак уже зараз рівень безробіття, як свідчить опитування працездатних громадян (за методологією МОП), становить 11,9% економічно активного населення. Але офіційний рівень безробіття дорівнює 4,2% [5, с. 112].

На збільшення числа безробітних вплинуло зростання у порівнянні з попереднім роком на 6,1% обсягів звільнення працівників у зв'язку з реорганізацією виробництва (скорочення штату), що потребує детального аналізу й конкретних пропозицій із вживання відповідних заходів. Особливо це стосується Ізяславського району, де звільнено 486 осіб, що у 5,3 раза більше, ніж у 2002 році, Летичівського — 256 осіб, у 4,5 раза відповідно, міста Старокостянтинова — 362 особи, у 3,4 раза, Чемеровецького району — 336 осіб, у 2,7 раза [7, с. 291]. Особливу увагу було приділено питанню створення нових робочих місць. Протягом 2003 р. розпочали роботу на нововведених робочих місцях 15,4 тис. осіб, що складає 109,9% завдання програми зайнятості і на 18,3% більше, ніж у попередньому році.

Створення нових і збереження діючих робочих місць є однією з головних умов реалізації активних методів сприяння зайнятості і стабілізації ринку праці. Крім працевлаштування, у Хмельницькій області здійснюються й інші методи активної політики зайнятості: навчання і перенавчання незайнятих громадян, профорієнтаційна робота, мета якої — забезпечити ефективне використання трудового потенціалу особистості.

Розпочато роботу з удосконалення системи професійного навчання кадрів на виробництві. З метою підвищення ефективності використання трудового потенціалу щоквартально проводиться моніторинг використання робочої сили на підприємствах, в організаціях та установах області в розрізі регіонів за основними видами економічної діяльності (сільське господарство, промисловість, будівництво).

Незважаючи на позитивну тенденцію зниження втрат робочого часу та збільшення втрат відпрацьованого часу, в області продовжує існувати проблема неефективного використання трудового потенціалу. Низький рівень заробітної плати, заборгованість з її виплати, тяжкі умови праці викликають значну плінність кадрів, погіршення ситуації з кваліфікованими працівниками на виробництві і, як наслідок, зниження якості робіт, які виконуються.

Дані моніторингу використання робочої сили свідчать, що кількість зайнятих в економіці області постійно зменшується. Так, у січні – вересні 2003 року в економіці було зайнято 336,4 тис. осіб, що на 3,4 тис. (9,3%) менше, ніж у відповідному періоді минулого року. Проте і ці працюючі були задіяні в процесі виробництва на 88,8%.

Слід зазначити, що українські служби зайнятості не справляються з вирішенням поточних проблем навіть і при низьких рівнях офіційно зареєстрованого безробіття. Невпинно поглиблюється дисбаланс між пропозицією робочої сили і потребою в ній. Тобто безробіття набуває застійних рис, що є найбільш загрозливим з точки зору соціальних наслідків щодо втрати кваліфікації та загальної деградації певної частини населення.

Чисельність працівників підприємств, установ та організацій, які вибувають з різних причин, постійно перевищує кількість прийнятих на роботу: за 9 місяців

## *Механізм регулювання економіки*

2003 року прийнято 52,2 тис. осіб (на 1,5 більше, ніж за 9 місяців 2002 року), вибуло 68,9 тис. осіб (на 11,7% більше), з них переважна більшість (80,4%) залишила робочі місця за власним бажанням [7, с. 295].

На підприємствах, керівники яких не мали можливості в достатній мірі забезпечити роботою свій персонал, найчастіше надавались відпустки без збереження заробітної плати або здійснювалося переведення на скорочений робочий день (тиждень). Протягом січня – вересня 2003 року у вимушених відпустках без збереження заробітної плати з ініціативи адміністрації перебувало 15,8 тис. осіб, або 4,6% від загальної чисельності працюючих (за січень – вересень попереднього року — відповідно 20,2 тис. осіб, 5,4%), в умовах неповного робочого дня (тижня) за ініціативою адміністрації працювало 36,4 тис. осіб, або 10,5% зайнятих в економіці (за 9 місяців 2002 року — відповідно 43,2 тис. осіб, 11,5%).

У цілому ж дослідження економічних змін у сфері зайнятості доводить неадекватність темпів зниження чисельності працюючих темпам падіння виробництва, а отже, і значне перевищення фактичної кількості робочої сили порівняно з потребою в ній, загальне перенасичення ринку робочої сили.

Таким чином, Український ринок праці функціонує зі стійкими порушеннями стихійних регуляторів зайнятості, якими є ціна та вартість робочої сили, свобода перетікання праці й капіталу, конкуренція. Підвищити їхню значимість покликане роздержавлення сфери зайнятості, створення можливостей альтернативної зайнятості в інших секторах народного господарства, самозайнятості та підприємництва.

Одним із головних напрямів вирішення цієї проблеми має стати збільшення обсягів виробництва, ліквідація неефективних, збереження діючих та створення нових робочих місць, а також дотримання керівниками підприємств Законів України "Про відпустки" та "Про оплату праці".

Найважливішою умовою стабілізації рівня життя населення є розширення можливостей повернутися до праці в суспільному виробництві тим, хто втратив роботу. Важливо передбачити заходи, що дозволяють більш повно реалізовувати свої здібності. Для підвищення продуктивності праці необхідно постійно удосконалювати організацію праці для того, щоб вона стала давати більше внутрішнього задоволення і більше можливостей для задоволення найвищих потреб людини — зацікавленості, самоствердження і розвитку особистості.

Отже, ситуація у сфері зайнятості істотно ускладнилась і в цілому набула кризового характеру. Без її стабілізації та подальшого покращення нереальним є нормальне функціонування суб'єктів господарювання різних форм власності, яке є неодмінною умовою виходу економіки на етап економічного зростання, з одного боку, та підвищення рівня життя населення, досягнення соціальної стабільності — з другого. Тому необхідним завданням сьогодення є пом'якшення наслідків кризи, що охопила сферу зайнятості населення, особливо її економічно активної частини.

---

**Література:** 1. Богиня Д. П. Основи економіки праці. — К.: Знання-Прес, 2002. — 312 с. 2. Борецька Н. П. Соціальний захист населення на сучасному етапі: стан і проблеми. — Донецьк: Янтра, 2001. — 352 с. 3. Лібанова Е. Соціально-економічна політика держави та її вплив на зміни соціальної структури суспільства // Україна: аспекти праці. — 1999. — №8. — С. 18. 4. Нижник В. М. Затрати і результати праці в транзитивній економіці (проблеми теорії та практики). — Хмельницький: Поділля, 2000. — 360 с. 5. Трансформаційні процеси у соціальній сфері: Зб. наук. пр. / Ред. кол.: Новіков В. М. (відп. ред.) та ін. — К.: НАН України. Ін-т економіки, 2003. — С. 140. 6. Римашевская Н. М. Методы анализа и прогнозирования уровня жизни. — М., 1999. — 168 с. 7. Статистичний щорічник Хмельницької області / За ред. В. В. Скальського. — Хмельницький, 2003. — 498 с.

*Стаття надійшла до редакції 15.10.2004 р.*

## КРИТИЧНЕ МИСЛЕННЯ ЯК ВАЖЛИВА РИСА МАЙБУТНЬОГО ЕКОНОМІСТА

*The article is devoted to the problem of critical thinking as a social aspect. The authors consider the scientific researches, concerning the idea of availability of critical thinking skills. The article shows the complex approaches to define the process of teaching critical thinking to the future economists, analysing the general foundational principles and the ways of critical thinking development.*

Соціально-економічні та політичні перетворення нашого суспільства призвели як до розширення інформаційної мережі всіх напрямків промисловості, так і до змін в системі освіти України. Проголошені гуманізація й демократизація освіти, процес удосконалення педагогічних систем створили сприятливі умови для творчого та більш повного розвитку звільненої від догм ідеології особистості.

На сучасному етапі неможливо рухатися в напрямку економічного прогресу, не спираючись на досвід світової історії, але й втілення ідей та новітніх технологій без участі спеціалістів, які в змозі самостійно мислити та критично оцінювати запропоновані джерела інформації, теж неможливе. Реалії сучасного вузівського навчання показують, що однією з основних причин пасивного ставлення частини студентів до змісту навчання є несформованість у них критичної оцінки та самооцінки. Ця позиція в повній мірі підтверджується в роботах фахівців, які є дослідниками даної проблеми, де підкреслюється важливість розвитку критичного мислення у студентів і доводиться необхідність включення його в складові процесу викладання будь-якої дисципліни [1]. Висвітлюється ця проблема з позиції соціального та психологічного розвитку особистості [2], та пропонуються шляхи навчання критичному мисленню як окремій дисципліні, спрямованій на всебічний розвиток людини як особистості, здатної не тільки оволодівати інформацією, а й мати свою власну думку, підтверджену логікою наукового дослідження, осмисленням результатів практичної роботи, що й передбачає наявність навичок критичного мислення.

Головна мета даної статті полягає в спробі комплексно вивчити підходи до визначення сутності критичного мислення як необхідного та характерного елемента процесу навчання. Автори спробували проаналізувати роботи, присвячені висвітленню проблем розвитку критичного мислення у студентів, та визначити основні підходи до навчання критичному мисленню як самостійному мисленню. Насамперед, критичне мислення визначають як особливий вид мислення, що має за мету оцінку ідей. Більш вузько воно пов'язане з перевіркою точності тверджень і обґрунтованістю міркувань [3, с. 23].

Автори зазначили, що багатьма фахівцями відзначається той факт, що мислення може бути критичним тільки тоді, коли воно носить індивідуальний характер. Студенти повинні самостійно думати і вирішувати навіть найскладніші питання. Але критичне мислення не зобов'язане бути зовсім оригінальним: скажімо, чиясь ідея або переконання іншої людини можуть бути прийняті як власні висновки, і це ніби підтверджує обрану позицію у вирішенні певного питання. Людина, яка мислить критично, може розділяти чийсь точку зору, але ґрунтує свій вибір на самостійних висновках. *Самостійність*, таким чином, є перша і, можливо, найважливіша характеристика критичного мислення.

## *Механізм регулювання економіки*

Також авторами було виявлено, що інформація є відправним, але не кінцевим пунктом критичного мислення. Щоб породити складну думку, потрібно переробити інформаційну "сировину" — факти, ідеї, тексти, теорії, дані, концепції. Знання створює мотивування, без якого людина не може мислити критично. *Таким чином, викладацька робота не зводиться до одного тільки навчання критичному мисленню — вона спрямована на навчання сприйманню складних понять та утримуванню в пам'яті найрізноманітніших даних [1].*

Навчання критичному мисленню — є однією з складових роботи викладача. У своїй пізнавальній діяльності студенти приділяють кожному новому факту увагу (тобто критичне його обмірковування). Саме завдяки критичному мисленню традиційний процес пізнання знаходить індивідуальність і стає осмисленим, безперервним і продуктивним [3].

Науковці, які розглядають критичне мислення у своїх працях, підкреслюють, що воно починається з постановки запитання та з'ясування проблем, які потрібно вирішити. Пізнавальний процес на будь-якому його етапі характеризується прагненням, що дозволяє вирішувати проблеми і відповідати на запитання, які виникають із його власних інтересів і потреб. Відомий американський соціолог П. Куртц, котрий розглядає у своїх роботах питання формування шляхів, які спрямовані на навчання критичному мисленню, зазначає, що складність цього питання полягає в тому, щоб допомогти студентам розглянути нескінченне різноманіття навколишніх проблем [4]. Досвід бразильського педагога Пауло Фрейре показує, що навчання буде набагато ефективнішим, якщо студенти будуть формулювати проблеми — в тому числі й економічні, суспільні і політичні — на основі власного життєвого досвіду і потім вирішувати їх, використовуючи при цьому всі можливості [3]. Американський філософ і педагог Джон Дьюї вважає, що критичне мислення виникає тоді, коли студенти починають займатися конкретною проблемою. Тому головне запитання, яке повинно бути задане з приводу ситуації або явища, взятого за відправну точку процесу навчання, є запитання про те, якого роду проблеми це явище породжує [5]. Фокусування на проблемах завдяки боротьбі з конкретною проблемою стимулює природну допитливість студентів, спонукає їх до критичного мислення, пошуку власного виходу зі складної ситуації. При підготовці до занять викладач повинен визначити коло проблем, що постають перед студентами, а надалі, коли вони будуть до цього готові, допомогти їм сформулювати ці проблеми самостійно. Завдяки критичному мисленню навчання перетворюється в цілеспрямовану, змістовну діяльність, у ході якої студенти відпрацьовують реальну інтелектуальну роботу і приходять до вирішення реальних життєвих проблем. Збираючи дані, аналізуючи тексти, зіставляючи альтернативні точки зору і використовуючи можливості колективного обговорення, вони шукають і знаходять відповіді на запитання, які хвилюють [6].

Обов'язково необхідно звернути увагу на той факт, що критичне мислення прагне до переконливої аргументації. Його можна розуміти і як систематичну оцінку аргументів, засновану на чітких раціональних критеріях, які є знанням сукупності взаємозалежних критичних питань, на здатності запитувати й оперативно відповідати на ці запитання, зацікавленості у використанні критичних питань як засобу здобуття поглибленої інформації [7, с. 73].

Будь-яка аргументація містить у собі три основних елементи. Центром аргументації, головним її змістом є твердження (назване також тезою, основною ідеєю або положенням). Твердження підтримується кількістю доводів. Кожне із доводів, у свою чергу, підкріплюється доказами. Як докази можуть використовуватися статистичні дані, уривки з тексту, особистий досвід і взагалі все, що говорить на користь даної аргументації і може бути визнаним іншими учасниками обговорення. Під усіма названими елементами аргументації — твердженням, доводами й доказами — лежить елемент четвертий — підстава. Підстава — це якесь загальне посилання, точка відраху-

вання, яка є загальною для оратора або письменника та його аудиторії і яка дає обґрунтування всій аргументації [7]. Аргументація виграє, якщо враховує існування можливих контраргументів, що або заперечуються, або визнаються припустимими. Визнання інших точок зору тільки підсилює аргументацію. Людина, яка вміє критично мислити, яка озброєна сильними аргументами, здатна протистояти навіть таким авторитетам, як друковане слово, сила традиції і думка більшості, такою людиною практично неможливо маніпулювати. Саме розумний, зважений підхід до прийняття складних рішень про вчинки або цінності лежить в основі більшості визначень критичного мислення. За цією позицією критичне мислення — це неперервна скептична оцінка питань, які постають перед нами. Вона базується на доведенні необхідності практичного використання критичного мислення під час отримання науково не підтверджених фактів. Акцентується увага на скептичному ваганні, яке має важливу роль у процесі осмислення, а в подальшому — у переконанні правильності певного висновку.

Звернемо увагу на запропоноване роз'яснення Річарда Пауля (одного з провідних спеціалістів США в області теорії і практики критичного мислення) суті і значення критичного мислення в сучасній освіті. Він вважає, що критичне мислення — це мислення про мислення, коли індивід міркує з метою поліпшити своє мислення. Відповідно, за його позицією критичне мислення — не просте мислення, а мислення, що несе самовдосконалення. Це вдосконалення приходить із навичками використання стандартів коректної оцінки розумового процесу. Це відповідає тому, що критичне мислення — це самовдосконалення мислення на основі певних стандартів [8; с. 46].

Можна зробити висновок на підставі проаналізованих нами праць, що критичне мислення є мислення соціальне. Критицизм виявляється тим розвиненішим і необхідним "елементом повсякденності", чим більш вільне й демократичне те або інше суспільство. Тому потрібно сприймати навчання критичному мисленню як одну з базових форм підготовки до успішної життєдіяльності в інформаційному й постінформаційному суспільствах. Умовами успішності навчання, за теорією Дж. Дьюї, є *проблематизація навчального матеріалу, активність у навчанні, зв'язок процесу навчання з реальним життям* [5]. Відповідно, для того щоб процес навчання й розвитку критичного мислення був більш ефективним, викладач повинен впроваджувати в процесі практичних занять завдання, які відповідають змісту новітніх методичних розробок, присвячених навчанню критичному мисленню. Немає ніякого протиріччя в тому, що визначення критичного мислення говорить про його незалежність і водночас підкреслює його соціальні параметри. Отже, будь-який критичний мислитель працює у співтоваристві й вирішує більш широкі завдання, ніж тільки конструювання власної особистості.

Оскільки сучасна школа і сучасне виробництво вимагають таких висококваліфікованих спеціалістів, які мали б навички аргументовано подавати самостійну теоретичну позицію, виходячи з особистого критичного аналізу завдання, то будь-яка педагогічна діяльність у підсумку спрямована на побудову сучасного розвинутого суспільства.

---

**Література:** 1. Тягло А. В. Критическое мышление: Проблема мирового образования XXI века / А. В. Тягло, Т. С. Воропай. — Харьков: Изд. Унив. внутренних дел, 1999. — 284 с. 2. Халперн Дайано. Психология критического мышления. — СПб.: Питер, 2000. — 504 с. 3. Balin S. (1998) Education, knowledge, and critical thinking. — In: D. Carr (Ed.). London: Routledge, 1998. — 123 p. 4. Paul Kurtz. Science, critical thinking, and the new skepticism. — Santa Rosa, CA, 1999. — 321 p. 5. Джон Дьюи. Психология и педагогика мышления под ред. Н. Д. Виноградова. — Бортин: Гос. изд-во РСФСР, 1987. — 192 с. 6. Johnson, Ralph H. and J. Anthony Blair. Logical Self-Defense. — 3rd ed. Toronto, 1998 — 323 p. 7. Фрейре П. Формування критичної свідомості. — К.: Юніверс, 2003. — 168 с. 8. Richard Paul & Linda Elder Critical thinking: Tools for Taking Charge of your Learning and your Life: published by Prentice Hall, 2001 — 428 p.

Стаття надійшла до редакції 3.11.2004 р.

## ІНСТИТУЦІОНАЛЬНА ПАРАДИГМА ТЕОРІЇ РИНКОВОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ

*On the basis of generalization the modern institutionalism concepts and the use of approaches of new institutional economy a new scientific paradigm of market infrastructure theory is being studied. It is suggested that institutions and the new institutional environment of option implementation is the headstone of economic theory of market infrastructure.*

Формування й розвиток базисних економічних інститутів трансформаційної економіки висуває проблему дослідження такої важливої її складової, якою є ринкова інфраструктура.

Дослідженню змісту й функцій ринкової інфраструктури в процесі трансформації суспільства присвячені роботи таких вчених, як Н. Внукова, А. Гриценко, В. Соболев, В. Федько, Н. Федько, Р. Іохімсен, М. Чернишов, Л. Чернюк та ін. [1].

Формування інститутів ринкової інфраструктури автор вважає першочерговим завданням трансформації суспільних відносин. Це зумовлює потребу застосування інституціонального підходу в розвитку теорії ринкової інфраструктури. У дослідженнях вітчизняних та російських економістів інституціональна теорія стала активно розвиватись, починаючи з 90-х років, у роботах А. Чухно, В. Геєца, А. Гоша, Б. Пасхавера, О. Яременка, С. Архієреєва, Р. Капелюшникова, Р. Нуреєва, А. Олейника, В. Радаєва, В. Тамбовцева, А. Шастітко, С. Малахова, В. Кокорева та інших, хоча з'ясування сутності економічних інститутів почалося значно раніше (А. Єрьомін, В. Бєглов, Г. Задорожний).

Розгляд ринкової інфраструктури через її інституціональний зміст є найбільш адекватний сучасному стану вітчизняної економіки й тим завданням, які перед нею стоять у найближчому майбутньому. Він передбачає, перш за все, необхідність розібратись у дефініціях інститутів ринку з точки зору інституціоналізму, серед основних функцій якого автор виділяє саморегульовані та регуляторні інфраструктурні механізми конкурентного й організованого (регульованого) економічного середовища.

Завданням статті є аналіз нової інституціональної парадигми теорії ринкової інфраструктури, її змісту і характеру функціонування в новому економічному просторі.

Серед досліджень, присвячених інфраструктурі, найбільш поширеним є функціональний підхід. Саме визначення й аналіз функцій очолює специфіку інфраструктурної діяльності, дозволяє виявити загальноекономічні та специфічні (ринкові) її елементи, відокремити галузі інфраструктури від інших галузей національної економіки. Тільки тоді, коли конкретна група галузей в сукупності виконують певні функції, стає можливим виділення їх у самостійний елемент економіки — інфраструктуру, тобто комплекс, який має єдине функціональне призначення й характеризується загальними інституціональними ознаками.

У контексті нової парадигми як системи творчих методологічних і ціннісних установок для поглиблення аналізу змісту ринкової інфраструктури, необхідно розмежовувати загальноекономічну й ринкову (специфічну) інфраструктури. З методологічної точки зору, це дозволяє розкрити інституціональну роль інфраструктури у розвитку економічної системи, а також вирішувати теоретичні й практичні завдання переходу до ринкової економіки. Для західних країн, абсолютна більшість з яких

період трансформації до ринку проходила поступально-еволюційним, природним шляхом, виокремлення ринкової й загальноекономічної інфраструктури не було актуальним, скоріше ці терміни збігалися, і, як наслідок, використовувався загальний термін "інфраструктура", що вміщував у собі змістовне навантаження обох понять. Тому й сам термін "ринкова інфраструктура" в дослідженнях зарубіжних економістів практично не зустрічається.

Розмежування загальноекономічної та ринкової інфраструктури створює простір для аналізу змісту, складу її основних функцій не стільки в техніко-економічному контексті, скільки у можливості зосередити увагу на розкритті політекономічної сутності ринкової інфраструктури, інституціонального середовища, в якому формується й функціонує загальноекономічна й ринкова інфраструктура, застосовуючи інструменти інституціонального аналізу.

Необхідною інституціональною ознакою ринкової інфраструктури є існування взаємозв'язаної системи організацій, які обслуговують потоки товарів, послуг, грошей, цінних паперів, трудових ресурсів тощо, що переміщуються в межах ринкової системи під дією ринкових стимулів. Такі організації, як і правила та норми, за якими діють суб'єкти ринкового господарства, теж інколи називають інститутами інфраструктури ринкової системи (В. Федько, В. Соболев).

У деяких дослідженнях під інфраструктурою розуміють сукупність матеріальних, персональних та інституціональних видів діяльності і їх організації, що сприяють створенню господарської єдності на території, і "вирівнюванню винагороди за однаковий вклад результативно витрачених ресурсів або понесений збиток", тобто таких, що створюють можливості для повної інтеграції та високого рівня господарської діяльності [2, с. 30].

У значній кількості наукових робіт визначення інфраструктури зводиться до матеріальних умов функціонування економіки. Певним проривом у системі поглядів стало введення нових елементів до складу інфраструктури — персональної й інституціональної складових, а також визначення на цій основі можливих прогресивних трансформацій у формуванні й розвитку інфраструктури.

Наведені положення використовувались у господарській практиці зарубіжних країн як коефіцієнт Пігу. Теорія Пігу знайшла своє відображення у пануючих в економічній теорії так званих "провалах ринку", до яких, зокрема, відносять екстремальні явища в інфраструктурних об'єктах (шуми аеродромів, фабричний дим, нафтосковища, що наносять шкоду навколишньому середовищу і т. п.).

На відміну від Пігу Р. Коуз зробив спробу переглянути положення про необхідність впливу держави на усунення можливих "провалів ринку" або їх наслідків, вважаючи, що в більшості випадків ринок сам у змозі впоратись із зовнішніми ефектами, якщо права власності чітко визначені, а трансакційні витрати незначні або дорівнюють нулю. У цьому випадку розподіл ресурсів (структура виробництва) буде незмінним і не залежатиме від того, як розподіляються права власності. Саме це положення і складає суть "теорема Коуза". Іншими словами, наявність і розмежування, тобто (в інституціональній термінології) специфікація прав власності, більш важлива, ніж питання про те, хто є власником ресурсів. На думку деяких економістів, зазначене положення може бути застосоване до галузей матеріального виробництва, але використання його у сфері інфраструктури далеко не безперечно [2, с. 30; 3].

Інституціональний підхід до аналізу змісту інфраструктури дає підстави вважати, що в сучасних умовах трансакційні витрати не можуть бути незначними, а тим більше нульовими, а роль держави як інтегруючого механізму створення інфраструктурних об'єктів суттєво змінюється в напрямку від витратних функцій (фінансування інфраструктурних елементів сфери виробництва) до інституціональних повноважень, напрацювання і впровадження норм і правил для функціонування капіталу в інфра-

## *Механізм регулювання економіки*

структурній сфері. І ці норми й правила повинні бути, з одного боку, досить жорсткими й стояти на сторожі суспільних інтересів, з іншого — створювати сприятливі економічні умови для припливу капіталу в інфраструктуру (наприклад, податкові пільги, держзамовлення, приватизація і т. п.).

Еволюція економічних систем підпорядковує і формує відповідну інституціональну інфраструктуру. Становлення ринкової системи створювало умови як для розвитку загальноекономічної, так і для розвитку ринкової інфраструктури. Історично спочатку ринок розглядався як базар, місце роздрібної торгівлі, ринкова площа. Це зумовлювалося недостатнім розвитком товарного обміну, який здійснювався епізодично і в обмежених місцях. Таке формулювання ринку відповідає господарствам зі слабким розвитком товарного обміну. Вони існують і в даний час, внаслідок того що подібні анклавні збереглися в різних регіонах світу і в певній мірі в країнах з перехідною економікою. Оскільки обмін на цьому етапі розвитку суспільства є епізодичним, а ринок не є визначальною характеристикою економіки, то його зміст, вірогідно, можна визначити тільки досить звужено, а інфраструктуру обмежити поняттям "ринкова площа" або просто "базар". Уже в цьому визначенні суті ринку різниця між поняттями "ринок" та "інфраструктура ринку" несуттєва, а це наводить на певні припущення. Можливо ототожнення ринку й інфраструктури ринку не випадкове, а має свою внутрішню логіку, яка пов'язана зі змістом дії ринкового механізму. Крім того, не досить чітко в економічній літературі визначається саме поняття інфраструктури ринку, щось на кшталт допоміжного, другорядного явища, а це значно звужує можливості аналізу самої ринкової системи. Натомість, оскільки інфраструктура є однією з головних умов функціонування ринкової системи, то й існування ринкових відносин, які проявляються в дії ринкового механізму, без розвиненої ринкової інфраструктури неможливе.

Ринок — це обмін, організований за законами товарного виробництва і грошового обігу. Ринок — це спосіб взаємодії економічних суб'єктів, заснований на цінній системі та конкуренції [4, с. 118]. З точки зору суб'єктів ринкових відносин, ринок визначають як сукупність продавців і покупців. Відтворювальна характеристика ринку дозволила перейти від визначення його як сфери обігу до змісту ринку як сукупності економічних відносин. Відповідні зміни мали відбутися й у судженнях про суть інфраструктури ринку, але в економічній літературі переважав традиційний підхід до категорії "інфраструктура ринку" — як організаційно-економічного поняття, тобто комплексу галузей, систем, служб, підприємств, що обслуговують ринок.

Таке розуміння ринкової інфраструктури, на думку автора, має всі підстави для існування, але більш повним є її аналіз через призму сучасного трактування ринку як системи економічних взаємовідносин, як типу господарських взаємозв'язків і взаємодії. Саме воно підводить до розуміння ринкової системи — як суспільної форми організації та функціонування економіки, що зводиться до взаємовідносин суб'єктів господарювання, їх економічних зв'язків, включаючи багатоступеневі контакти за участю посередників. Але, незважаючи на таке більш повне визначення ринку, незрозумілим залишається сам характер та сутність взаємовідносин і взаємодії між учасниками економічного процесу, тобто його зміст.

Багатообіцяючим є визначення ринку як самостійної підсистеми в структурі економічної системи змішаної економіки, де поряд з ринковою підсистемою виділяється державний сектор і натуральне господарство як самостійні підсистеми [1; 3]. Залежно від того, яка підсистема має найбільшу питому вагу в процесі відтворення, визначається й зміст економічної системи в цілому. Очевидно, що з методологічної точки зору тут використовується певний підхід до характеристики економічної системи, яка знаходиться в стадії переходу від панування одного типу господарювання до іншого. Це має важливе значення для економіки перехідного періоду, але чи є такий підхід коректним для сталої економіки ринкового типу, де



всі сектори господарювання знаходяться під панівним впливом ринкової підсистеми й лише відтіняють її всеохоплюючий характер? Про це ж свідчить і вживання таких характеристик ринку, з огляду на ступінь його всеосяжності та різноманіття, як нерозвинений, вільний, регульований, деформований тощо. У будь-якому випадку ринок — це форма організації, характер взаємодії суб'єктів господарювання та механізм функціонування економіки через економічну свободу, конкуренцію й ціни, який має дві складові: саморегулюючу й зовнішньорегулюючу. Постає питання про те, яку роль відіграє інфраструктура в забезпеченні діяльності сучасного ринкового механізму.

Очевидно, інституційний зміст ринкової інфраструктури зумовлюється змістом і природою самої ринкової економіки. Якщо ринкова економіка визначається як саморегульована система, то механізм інфраструктури повинен характеризуватись самоорганізованими ринковими інститутами (право власності, конкуренція, ціноутворення). Сучасному тлумаченню ринкової економіки як змішаної або регульованої системи повинна відповідати певним чином організована інфраструктура, яка базується, з одного боку, на механізмі саморегуляції, з іншого — знаходиться під регулятивним впливом інституціональних трансакцій. На сучасному етапі в розвинених країнах формується соціально-економічне середовище, де ринкова економіка все більше регулюється державою, де сукупність таких базових інститутів, як ринок, конкуренція, ціна, гроші, інтегровані у сукупність інших соціальних інститутів — громадянське суспільство, національні інтереси, культура, менталітет, сфера управління тощо [5, с. 34].

Більшість авторів визначають сутність інфраструктури ринку як сукупність інститутів, що забезпечують обіг різних товарів [1; 3; 6].

В інших працях ринкова інфраструктура визначається як сукупність видів діяльності, що забезпечують ефективне функціонування об'єктів ринкової економіки та їх єдність у певному ринковому просторі [2].

Наприклад, В. Шелудько вважає, що інфраструктуру фондового ринку утворюють інститути, які забезпечують функціонування ринку, створюють необхідні умови для обігу цінних паперів на біржовому чи позабіржовому ринках, сприяють укладанню угод щодо цінних паперів між учасниками ринку [7, с. 385].

В. Соболев дає таке визначення ринкової інфраструктури: це сукупність елементів, що забезпечують і регулюють безперебійне багаторівневе функціонування господарських взаємозв'язків, взаємодію суб'єктів ринкової економіки й рух товарно-грошових потоків [6].

С. В. Мочерний та А. С. Гальчинський визначають інфраструктуру як сукупність допоміжних організацій, установ, посередників, діяльність яких покликана прискорювати просування товарів і послуг на різноманітних ринках [8].

Спробу з'ясувати сутність інфраструктури в умовах сучасної соціально орієнтованої ринкової економіки на основі макроекономічного підходу зробили А. Гриценко та В. Соболев [9]. Автори виділили окремі рівні ринкової інфраструктури: глобальний — для інфраструктури світового господарства та національний — для окремих країн.

Поєднання та взаємозалежність окремих інфраструктурних інститутів — логічний прояв функціонування вільного ринку. Інституціональна інфраструктура надає можливості виробничим та торговельним підприємствам, товарним та фондовим біржам, банкам, бюджетним установам організованої завершеності, поєднуючи їх у спільний процес. Сучасні реалії показують, що учасником цього процесу в змозі стати будь-хто, але відчутного результату, успіху набуває лише той, хто здатний обрати правильну конкурентну стратегію.

При визначенні інституціонального змісту інфраструктури понад усе є важливими правові, морально-етичні норми та правила поведінки суб'єктів підприємництва,

## Механізм регулювання економіки

які є визначальними для базисних інститутів трансформаційної економіки (прав власності, влади, управління, праці). Реалізація цих правил здійснюється через систему відповідних організацій (біржі, банки, небанківські установи, служби зайнятості, торговельні системи, тощо) (рисунок).

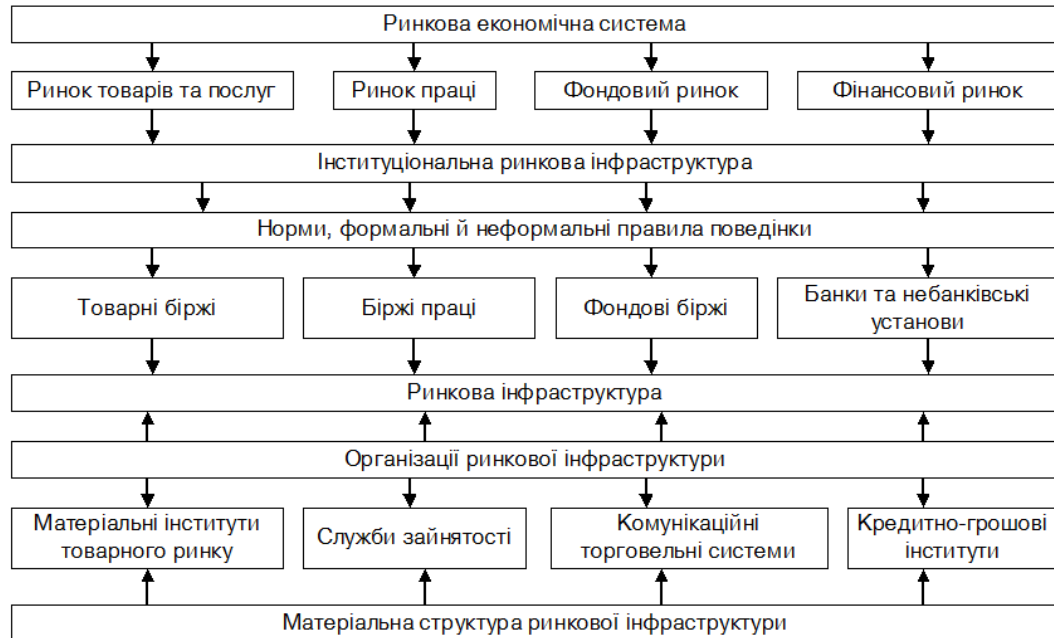


Рис. Інституції й організації ринкової інфраструктури

Наприклад, організаційну інфраструктуру ринку товарів і послуг складають такі інститути, як товарні біржі; системи оптової й роздрібною торгівлі; фірми, що забезпечують учасників конкуренції ринковою інформацією, послугами маркетингу, чисельні компанії, що займаються посередницькою діяльністю; служби сервісу та засоби пересування товарів; інші ланки інфраструктури. Ця інфраструктура заповнює весь економічний простір — від виробників до споживачів, забезпечує укладання угод на поставку, просування товарних потоків за галузями і регіонами, чим здійснює регулювання функціонуючого ринку, тобто дії з поставки товарів відповідної якості в певний час та в необхідній кількості.

Функція інфраструктури визначається як забезпечення взаємозв'язків між елементами системи. Дана функція належить до пасивної, тоді як впорядкування і регулювання взаємодії елементів ринкової системи належить до активної регулюючої функції інфраструктури. Саме тому за своєю природою ринкова інфраструктура "є не що інше, як інституційна трансакція" [6]. Реалізацією цих функцій забезпечується оптимізація руху товарно-грошових потоків. Інфраструктура забезпечує відповідність між потребами в товарах і послугах та здатністю виробництва задовольнити ці потреби. Інфраструктура своїми функціями забезпечує ефективність економіки й робить це за допомогою системи інститутів. Але під інститутами розуміються тільки установи на відміну від поширеного, більш широкого трактування інститутів як сукупності норм, правил, традицій [6, с. 12].

Інфраструктура — це специфічне утворення соціально-економічної системи, що виникло на певному етапі розвитку господарства як об'єктивно необхідний наслідок структурної перебудови економіки, що викликає розбіжність елементів, диференціацію їх якостей, перерозподіл характеристик та ін. Усі ці процеси потребують створення відповідного механізму, який здатний компенсувати втрати і наслідки

розбіжностей, поєднати між собою результати процесу структуроутворення. Адже будь-яка спеціалізація об'єктивно передбачає необхідність обміну; будь-який просторовий розподіл потребує наявної можливості переміщення; будь-яка диференціація властивостей потребує встановлення зв'язків, передачі інформації; міжнародний розподіл праці викликає необхідність обміну результатами діяльності між різними країнами світу тощо. Тобто інфраструктура виступає тим механізмом, який компенсує підвищення різноманітності, диверсифікації, неустаткованості, різнорідності зовнішніх впливів на діяльність господарських суб'єктів. Кожній моделі економіки відповідає власна модель інфраструктури, яка й визначає якість управління економікою, й межі її самоуправління [10, с. 29].

У наявності трансформація суспільства в напрямі від централізованого управління до змішаної моделі, з переважно ринковими регуляторами; суттєвих перетворень набуває й інфраструктура. Це проявляється як у зміні інституціональної суті самої інфраструктури, так і в формах та методах функціонування елементів інфраструктури [11].

Виокремлення інституційної основи інфраструктури як сукупності узаконених і виконуваних норм і зразків поведінки в їх "конституційній дійсності" [3, с. 99] відкриває шлях для розробки нової парадигми теорії ринкової інфраструктури на різних рівнях господарської діяльності (підприємство, галузь, регіон, держава, континент, світове господарство, глобальна економіка). Віднесення до інституційної інфраструктури правових норм, які регламентують відносини власності, спадщини, наймання на роботу тощо, охоплює лише два базисних інститути: власність і працю, а влада й управління залишаються поза увагою дослідження, що робить такий підхід неповним.

Таким чином, аналіз поглядів вітчизняних і зарубіжних економістів свідчить про те, що в більшості випадків зміст інфраструктури зводиться до того, що вона є загальною передумовою виробництва й споживання, а ринкова інфраструктура визначається як умова й механізм взаємодії, обміну в рамках певних ринків, тоді як зміст інституціональної інфраструктури потребує більш глибокого аналізу в рамках нової інституціональної парадигми.

---

**Література:** 1. Внукова Н. Н. Управление развития рыночной инфраструктуры. — Харьков: Форт, 1998 — 132 с. 2. Федько В. П. Инфраструктура товарного рынка / В. П. Федько, Н. Г. Федько. — Ростов на Дону: Феникс, 2000 — 512 с. 3. Задоя А. О. Структура та функції сучасного фінансового ринку / А. О. Задоя, І. П. Ткаченко // Фінанси України. — 1999. — №5. — С. 3 – 10. 4. Задоя А. А. Основы экономической теории / А. А. Задоя, Ю. Е. Петруня. — М.: Рибари, 2000. — 480 с. 5. Инфраструктура товарного рынка. Навч. посібник / Під ред. докт. екон. наук І. В. Сороки. — К.: НМЦВО МОІН України, НВФ "Студцентр", 2002. — 608 с. 6. Соболев В. М. Формирование рыночной инфраструктуры в переходной экономике индустриального типа: общие черты и особенности в Украине. — Харьков: Бизнес-информ, 1999. — 304 с. 7. Шелудько В. М. Фінансовий ринок: Навч. посіб. — К.: Знання-Прес, 2002. — 536 с. 8. Соболев В. М. Формування ринкової інфраструктури в перехідній економіці індустріального типу. Автореферат дис. ... докт. екон. наук. — Харків, 1999. — 40 с. 9. Гриценко А. Ринкова інфраструктура: суть, функції, будова / А. Гриценко, В. Соболев // Економіка України. — 1998. — №4. 10. Федоренко В. Г. Фондовий ринок і кластерні об'єднання / В. Г. Федоренко, О. В. Мажуга // Фондовый рынок. — 2001. — №48. — С. 16 – 19. 11. Ткач А. А. Соціально-економічна трансформація суспільства в умовах глобалізації. Монографія / А. А. Ткач, О. Г. Волков, Т. В. Ткач, М. М. Радева, Н. М. Севастьянович; [ Відп. ред. Ткач А. А. — Запоріжжя: Просвіта, 2003. — С. 63 – 92. 12. Економічний словник-довідник / За ред. д. е. н., проф. С. В. Мочерного. — К.: Феміна, 1995. — 476 с. 13. Павловський М. А. Стратегія розвитку суспільства: Україна і світ (економіка, політологія, соціологія). — К.: Техніка, 2001. — 312 с.

*Стаття надійшла до редакції 8.09.2004 р.*

## ПРОБЛЕМА "ВІДПЛИВУ УМІВ" З УКРАЇНИ ТА НАПРЯМИ ЇЇ ВИРІШЕННЯ

*In the article a role of human factor in the state economic development is determined. The workmen run-down in scientific and technological complex of Ukraine is indicated. The complex of measures on effective adjustment the intellectual emigration processes is offered.*

На сучасному етапі в Україні особливо гостро стоїть проблема удосконалення міграційної політики, особливо запобігання "відпливу умів".

Немає швидких шляхів припинення "відпливу умів", оскільки відповідна політика може бути успішною тільки при досягненні певного рівня економічного, наукового та технологічного розвитку. XXI століття для України стало початком різних програм і реформ у сфері освіти і науки.

Сьогодні в Україні поетапно реалізовується державна політика у сфері вищої освіти і науки. Діяльність Міністерства освіти і науки, центральних органів виконавчої влади, вищих навчальних закладів спрямована на реалізацію політики та стратегії розвитку вищої освіти і науки, які визначені законами України, указами Президента України, постановами Кабінету Міністрів України.

Має місце розвиток науки як важливої складової функціонування вищої освіти. Наука системи вищої освіти, в секторі якої сконцентровано більше докторів і кандидатів наук, довела свою життєздатність і конкурентоспроможність. Закладено основи реальної співпраці вищих навчальних закладів і академічних установ у питаннях підготовки магістрів-дослідників через створення спільних інститутів, факультетів, кафедр.

Разом з тим, заходи, здійснені Міністерством освіти і науки, а також іншими установами, не завжди забезпечують ефективне вирішення складних проблем розвитку вищої освіти і науки, не в повній мірі задовольняють потреби суспільства. Сьогодні в Україні існує потреба в подальшому удосконаленні ряду вищих навчальних закладів на регіональному й державному рівнях.

Вища освіта повинна більш активно впливати на розвиток всієї системи освіти через удосконалення педагогічної освіти, розробку інтегрованих навчальних програм і відповідних новітніх технологій навчання, проведення наукових досліджень у цій сфері.

Занепокоєння викликають процеси, які погіршують склад науково-педагогічних кадрів, насамперед їх старіння. Сьогодні половина докторів наук, які працюють у вищій школі, — це особи від 60 і більше років; кожен четвертий доктор наук у віці більше 65 років; тільки 14% докторів у віці від 40 до 50 років. Кандидатів наук у віці від 60 років і більш майже третя частина; така ж частина кандидатів наук у віці 40 – 49 років; до 40 років — кожен п'ятий [1, с. 7]. А також слід зазначити, що за останні два роки не виконується державне замовлення з прийняття до докторантури, знижується її ефективність (захищається у встановлений термін лише кожен десятий докторант). Кафедри вищих навчальних закладів не поповнюють випускники аспірантури.

Уже багато років основна проблема науково-технічного розвитку в Україні залишається незмінною: хронічна недостатність інвестиційних ресурсів. Тисячі інноваційних проектів і наукових розробок залишаються не затребуваними, а фінансування науки вважається ризиковим і неприбутковим бізнесом. Аналіз динаміки міжнарод-

ного трансферту технологій в Україні показує, що, починаючи з 1996 року, прискореними темпами скорочується обсяг експорту наукоємної продукції: на 5 – 7% щорічно. Одночасно загальний обсяг імпорту наукоємної продукції постійно збільшується, що свідчить про наявність попиту на високі технології в Україні. Коефіцієнт покриття імпорту експортом за період 1996 – 2002 роки становив 0,55 [2, с. 7].

Практика показує, що у більшості розвинених країн держава бере на себе від 20 до 50% національних витрат на науку. Для фундаментальних досліджень цей показник становить 50 – 70%. Майже повністю з державного бюджету фінансується фундаментальна наука в університетах. На жаль, сьогодні українська держава не в змозі самостійно фінансувати і прикладні інноваційні проекти, і фундаментальну науку. Неприпустимою є ситуація, коли наука та інноваційні проекти в країні фінансуються тільки з держбюджету, коли не притягуються інвестиції приватних компаній, промислових фірм, іноземних інвесторів. У зв'язку з цим автор вважає, що для України одним із основних завдань — є створення привабливого інвестиційного клімату для недержавних інвесторів, а також створення умови реальної ринкової конкуренції з мінімальним державним регулюванням.

Сьогодні процес руйнування кадрового потенціалу української науки досяг загрозливих масштабів. Темпи скорочення тих, що працюють у науково-технічному комплексі країни одні з найвищих у народному господарстві. Відбувається постійний відплив фахівців з академічної, відомчої та вузівської науки. Дуже швидко зменшується чисельність персоналу в оборонних галузях промисловості, в яких довгі роки використовувалися найбільш кваліфіковані науково-технічні кадри. З інтелектуальних сфер діяльності йдуть найкращі, найкваліфікованіші і найперспективніші працівники. Автор вважає, що спроби зупинити інтелектуальний занепад будуть марними, якщо не буде відновлене соціальне замовлення на інтелектуальну еліту — тобто не буде здійснений рішучий перехід до інноваційної моделі розвитку України. Про це свідчить китайський досвід реорганізації державної інноваційної системи в умовах переходу до ринкового економічного пристрою, який робить акцент на пріоритетності реалізації:

- політики підтримки базових галузей промисловості та провідних галузей науки і техніки;

- фінансової та ризик-інвестиційної політики підтримки розробок і досліджень, впровадження науково-технічних досягнень;

- політики та законів захисту прав власності на знання та інше інтелектуальне майно;

- політики пільг і тарифів для заохочення інноваційної діяльності середніх і дрібних підприємств, об'єднання виробництва, вузів і наукових інститутів;

- політики стимулювання руху науково-технічних розробок і заохочення до повернення на батьківщину фахівців, які навчаються за кордоном;

- політики сприяння міжнародній співпраці у сфері розробок, досліджень і технічних інновацій.

Значний вплив на зменшення негативних наслідків "відпливу умів" може здійснити реалізація спеціальних програм сприяння поверненню вчених із-за кордону. Таку програму послідовно здійснює Китай, про аналогічні наміри заявили Естонія і Угорщина. Ряд організаційних заходів проводиться і в західних країнах.

На жаль, в Україні така програма відсутня. Тому вивчивши досвід розробки систем державного регулювання зовнішньої інтелектуальної еміграції інших країн (Білорусії, Китаю), автором розроблений комплекс заходів із розв'язання даної проблеми в Україні. Для цього необхідно:

- прогнозування зовнішньої інтелектуальної міграції, її масштабів і головних напрямів, потенційного складу мігрантів за віком, статтю, професією (з метою прогнозування соціальних наслідків цього явища і коректування соціально-економічної політики);

## *Механізм регулювання економіки*

визначення наукових напрямів і організацій, найбільш чутливих до "відпливу інтелекту", і що становлять особливу цінність для країни; здійснення їх підтримки шляхом перерозподілу капіталовкладень, надання екстреної фінансової допомоги, розширення підготовки студентів і аспірантів за тією або іншою спеціальністю;

створення на території країни науковонасичених, вільних економічних зон з високим рівнем матеріального та інфраструктурного забезпечення науково-дослідної діяльності (а також соціального захисту наукових співробітників);

створення дійової системи моральної та матеріальної мотивації праці вчених;

стимулювання надходження замовлень із-за кордону на виконання НДДКР і організація їх розміщення в наукових колективах;

створення біржі інтелектуальної праці як оперативного регулювальника перерозподілу зайнятих у сфері НДДКР (мета — зниження відпливу у сфері НДДКР в інші сфери зайнятості або за кордон);

підвищення соціального статусу вченого шляхом впровадження законодавства про захист інтелектуальної власності, посилення соціальних гарантій наукової діяльності; подальше удосконалення системи пенсійного забезпечення наукових і науково-педагогічних кадрів;

розробка закону "Про зовнішню інтелектуальну міграцію" — з метою спрощення порядку повернення фахівців і вчених до роботи у вітчизняні наукові організації; введення права на подвійне громадянство на основі принципу взаємності з окремими країнами; закріплення за відсутніми вченими квартир та інших соціальних прав (трудовай стаж, пенсії, страхування); створення на території країни міжнародних центрів із залученням коштів розвинених країн; подальша демократизація у сфері інтелектуальної праці;

створення своєрідних наукових мереж, які об'єднують віртуально або реально фахівців, що емігрували, і тих вчених, які залишилися на батьківщині.

Також для роботи з вченими, які емігрували з країни, доцільно:

створити банк даних наукових і науково-педагогічних співробітників, які емігрували з країни або тимчасово працюють за кордоном;

налагодити двосторонні інформаційні потоки між вченими та емігрантами й вітчизняними науковими організаціями (обмін науковою інформацією, видання журналів для публікацій вчених-емігрантів);

запрошувати вчених-емігрантів для читання лекцій, участі у конференціях, загальних проектах, експертизи вітчизняних НДДКР і т. п.;

працювати з потенційними реемігрантами та створити умови (економічні, соціальні, правові), які б стимулювали їх повернення на батьківщину.

Отже, впровадження в життя низки заходів із припинення інтелектуальної еміграції приведе до підвищення конкурентоспроможності українських підприємств і країни в цілому. Можна стверджувати, що перехід української економіки та суспільства в постіндустріальну фазу розвитку не можливий без усілякого нарощування людського інтелектуального капіталу.

---

**Література:** 1. Україна. Міністерство освіти і науки України. Вища освіта і наука — пріоритетні сфери розвитку суспільства у XXI столітті: Рішення колегії Міністерства освіти і науки України від 28.02.03 р. №2/3 – 4 // Інформаційний збірник Міністерства освіти і науки України. — 2003. — №8. — С. 3 – 14. 2. Семиноженко В. Наука: державна підтримка плюс ринкові пріоритети // Урядовий кур'єр. — 2003. — №130. — С. 7. 3. Майбуров И. Эффективность инвестирования и человеческий капитал в США и России // Мировая экономика и международные отношения. — 2004. — №4. — С. 3 – 13. 4. Голікова Н. В. Інтелектуальний капітал як фактор інноваційного розвитку економіки // Зб. наук. праць "Напрями стабілізації економічного розвитку України". Вип. 3. — К.: Інститут економіки НАН України, 2002. — С. 11 – 26.

*Стаття надійшла до редакції 22.11.2004 р.*

## ПОГЛИБЛЕННЯ СПЕЦІАЛІЗАЦІЇ В ДІЯЛЬНОСТІ ФЕРМЕРСЬКИХ ГОСПОДАРСТВ ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСТІ

*In the article the factors that impact on the choice of the line of farm economy activity are considered. Also the factors of choosing the specialization and economic conditions are analysed.*

Аналіз розвитку фермерських господарств Запорізької області свідчить про те, що процес їх формування за останні роки істотно сповільнився. На думку автора, основною причиною зниження темпів їх створення є низька економічна ефективність сільського підприємництва. Одна з причин полягає в тому, що фермери поки працюють відособлено, не користуються перевагами взаємовигідної кооперації між собою, не говорячи вже про кооперацію господарств із різними формами власності. Крім того, вони ще нехтують впливом процесів спеціалізації та концентрації виробництва, оптимального поєднання галузей на показники ефективності.

Враховуючи важливість для країни аграрного сектора економіки, доцільно проаналізувати умови та фактори, які впливають на виробничий потенціал, на визначення спеціалізації фермерського господарства. Підвищення ефективності всіх сільськогосподарських товаровиробників, незалежно від форми власності, було і залишається однією з провідних проблем суспільного розвитку.

Спеціалізація виробництва у фермерських господарствах визначається головним чином розміром і якістю виділених їм земельних масивів, матеріально-технічною забезпеченістю, кількістю трудових ресурсів, можливістю залучення в допомогу сезонної робочої сили, включаючи родичів, учнів та ін., умовами і вигідністю реалізації тих або інших видів продукції. Вона в нових господарських формуваннях, як і в аграрних колективних підприємствах, не є чимось постійним, залежно від кон'юнктури ринку розвивається і удосконалюється. При цьому важливо дотримуватися технологічних прийомів вирощування сільськогосподарських культур і розведення тварин з урахуванням природно-економічних умов, що склалися.

На спеціалізацію фермерських господарств впливає і відстань від місць виробництва сільськогосподарської продукції до місць її споживання. Чим більше віддалене господарство від населених пунктів, тим менше у нього шансів на успішний розвиток.

Більшість фермерських господарств спеціалізуються на виробництві та реалізації продукції рослинництва. Це пов'язано з наявністю у фермерів незначних земельних площ, нестачею достатнього першопочаткового капіталу і кормів для розвитку тваринництва (табл. 1).

Як видно з табл. 1, майже 67% фермерських господарств від загальної їх чисельності обробляють зернові культури. Крім того, фермери, вирощують озиму пшеницю, соняшник на зерно, частину площі використовують під посіви однорічних і багаторічних трав.

Худоба і птиця для виробництва товарної продукції тваринництва містить 30% від їх загальної кількості. Для більшості сільських підприємств тваринництво є джерелом задоволення власних внутрішньогосподарських потреб.

Відносно слабкий розвиток м'ясного скотарства у фермерських господарствах пояснюється, на погляд автора, відсутністю науково обґрунтованих рекомендацій його ведення в умовах малих форм господарювання. Негативно позначається і те, що державні установи на місцях не займаються забезпеченням фермерів високопродуктивними тваринами спеціалізованих порід. Розвитком м'ясного тваринництва сільські підприємці не цікавляться ще й тому, що вони не мають зручних для експлуатації тваринницьких приміщень, що відповідають вимогам технології змісту м'ясної худоби. Будівництво їх вимагає чималих фінансових коштів.

Таблиця 1

**Розподіл фермерських господарств за видами виробничої діяльності станом на 01.01.2004 р., % [1]**

№ п/п	Район	Рослинництво	Господарство по виробництву продукції				
			У тому числі		Тваринництво	У тому числі велика рогата худоба	Усього
			озима пшениця	соняшник			
1	Бердянський	2,5	3,0	2,9	29,6	58,2	3,8
2	Василівський	10,9	7,8	9,8			9,8
3	В. Білозерський	2,5	2,6	1,6			1,9
4	Веселівський	2,8	1,1	6,4			5,2
5	Вільнянський	14,5	8,6	7,1	37,6	31,0	9,9
6	Гуляйпільський	2,0	0,8	2,6	1,3	2,7	2,4
7	Запорізький	5,1	1,2	6,2	0,4	0,9	6,0
8	К. Дніпровський	11,0	10,2	3,8	24,7		6,5
9	Куйбишевський	3,1	0,9	7,0	1,9		5,5
10	Мелітопольський	1,6	1,1	2,4	9,9		1,9
11	Михайлівський	3,8	12,0	5,4			4,6
12	Н. Миколаївський	1,3	7,4	4,2			3,0
13	Оріхівський	13,8	8,9	8,9	3,4	2,7	10,7
14	Пологівський	11,7	1,5	1,9			1,6
15	Приазовський	2,1	1,1	1,9			1,9
16	Приморський	1,2	7,8	12,7			10,3
17	Розівський	8,2	13,0	2,0			4,3
18	Токмацький	3,8	8,9	7,8	3,0	4,5	6,5
19	Чернігівський	2,3	0,8	2,0			2,2
20	Якимівський	0,8	1,3	3,4			2,4
	По області	100	100	100	100	100	100

У результаті, в загальному обсягу сільськогосподарської продукції фермерських господарств найбільшу питому вагу займає продукція рослинництва, на тваринництво ж припадає незначна її частина. Причому розміри їх значною мірою залежать від природно-кліматичних і погодних умов (табл. 2).

Таблиця 2

**Динаміка структури сільськогосподарської продукції у фермерських господарствах [1]**

Найменування	1999 р.	2000 р.	2001 р.	2002 р.	2003 р.
Погодні умови	сприятливі	несприятливі	сприятливі	несприятливі	несприятливі
Продукція сільського господарства, усього	100	100	100	100	100
Рослинництво	95,5	98,4	98,6	98,1	96,2
Тваринництво	4,5	1,6	1,4	1,9	3,8

Як бачимо з табл. 2, структура продукції двох галузей сільського господарства в якійсь мірі знаходиться під впливом погодних умов: у сприятливі роки збільшується питома вага галузей рослинництва, в несприятливі — тваринництва.

Разом із спеціалізацією виробництва важливим моментом успішного ведення є його розмір. Як показав проведений аналіз, у фермерських господарствах вони різноманітні. Це пов'язано з відсутністю системного підходу до організації фермерських господарств. При паюванні майбутніх власників земельними ділянками увагу звертали не на передбачувану спеціалізацію виробництва, а на середньорайонну



норму землі на одну людину. Тому в ході функціонування господарства виникає об'єктивна необхідність зміни масштабів його діяльності з метою підвищення ефективності і конкурентоспроможності виробника. Тим паче, що свого часу класики економічної теорії зосередились на необхідності розширення виробництва до такого розміру, при якому забезпечувалося б ефективне використання техніки. Треба сказати, що характерний для колективних господарств закон переваги великого підприємства над дрібним діє і в умовах нових формувань (табл. 3).

Таблиця 3

**Економічні показники виробництва сільськогосподарської продукції у фермерських господарствах з різною площею земельних угідь станом на 01.01.2004 р. [2]**

Група господарств по площі земельних угідь, га	Кількість господарств у групі	Середній розмір господарства, га	Питома вага посівних площ, %	Питома вага кормових угідь	Усього умовних голів на 100 га сільгоспугідь, гол.	Урожайність зернових культур, ц/га	На 100 га сільськогосподарських угідь						Одержано виручки, тис. грн.	Витрачено затрат, тис. грн.
							Вироблено, ц							
							Вироблено, ц			Вироблено, ц				
							зернових і зерно-бобових	соняшника	молока	м'яса худоби і птиці (жива вага)	у тому числі м'яса ВРХ			
до 50	1862	23,3	89,4	1,9	1,8	8,5	236,1	230,4	6,1	1,1	0,7	3105	1835	
50 – 100	255	72,3	78,9	1,7	1,5	9,3	247,8	250,4	8,1	0,6	0,4	2893	1958	
більше 100	391	384,2	78,1	1,3	0,9	10,4	250,3	271,3	3,3	0,2	0,1	2654	1486	
у середньому	2508	99,7	78,1	1,6	1,3	9,4	248,2	256,3	5,0	0,4	0,2	2916	1651	

При обґрунтуванні раціонального розміру фермерського господарства потрібно орієнтуватися на відповідні показники. Основними показниками є обсяг і вартість валової та товарної продукції. У рослинництві на їх величину впливають розмір сільськогосподарських угідь і родючість землі, у тваринництві — поголів'я та продуктивність худоби.

Укрупненню фермерських господарств у сучасних умовах сприяють наявність значних площ сільськогосподарських угідь; рівнинний, степовий рельєф та однорідність земельних угідь; розвинута дорожньо-транспортна мережа; високий рівень механізації виробничих процесів (обробітку ґрунту, сівби, збирання врожаю); вузька спеціалізація виробництва; стабільна природна кормова база; забезпеченість трудовими ресурсами; можливість збільшення капіталовкладень на розширення господарства та інші фактори.

Укрупнення фермерських господарств стримують, насамперед, біологічні процеси виробництва, пов'язані з розвитком рослин і тварин; невеликі розміри земельних ділянок; пересічений лісний рельєф; неоднорідність та дрібноконтурність земельних угідь; нестача водних ресурсів; слабкорозвинута дорожньо-транспортна мережа; низький рівень механізації виробничих процесів; низька забезпеченість джерелами кормів; нестача трудових ресурсів; обмеженість коштів на капіталовкладення; складність в управлінні виробництвом та ін.

Як видно табл. 3, із збільшенням розміру фермерських господарств спостерігається деяке підвищення врожайності зернових культур, валового збору зерна, а також зниження виробничих витрат на 100 га сільськогосподарських угідь. Наявність позитивної динаміки галузей рослинництва залежно від їх розміру пов'язана з тим, що у великих господарствах з'являється можливість виділити значний посівний клин, отже, на великих площах вдається на порівняно кращому рівні провести всі технологічні операції по обробітку і прибиранню зернових культур. У результаті, відповідно підвищується валовий збір зернових культур із розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь.

## *Механізм регулювання економіки*

Разом з тим відносно інших показників економічної ефективності виробництва у фермерських господарствах, зокрема в тваринницьких галузях, аналогічна тенденція їх розвитку не виявляється. Так, при аналізі умов виробництва продукції скотарства, свинарства та інших галузей тваринництва було виявлено те, що іноді на одиницю площі у великих господарствах обсяги продукції були дещо менші, ніж у дрібних. Очевидно, це і визначило такий же нехарактерний для великих виробництв розвиток фінансових показників економічної ефективності виробництва у фермерських господарствах. Як видно з табл. 3, фінансові результати хоча і були позитивними, але сума виручки у великих господарствах на одиницю площі є значно меншою, ніж у дрібних, а виробничі витрати, навпаки, відповідно більшою, що дещо суперечить закону переваги великого виробництва. Така ж тенденція розвитку простежується і при виробництві молока, де у великих за площею земельних угіддях фермерські господарства на 100 га його виготовлено значно менше, ніж у дрібних.

З другого боку, знайдено стійкий зворотний зв'язок між розмірами фермерських господарств і обсягами виробництва м'яса, що так само суперечить відзначеним автором закономірностям. Так, практично при однаковому рівні годування тварин в усіх групах, у великих на 1 умовну голову худоби продукції отримано на 40% менше, ніж у дрібних господарствах. Більш глибоке дослідження умов виробництва тваринницької продукції у фермерських господарствах на основі даних обстеження дозволило встановити ряд причин відхилень від економічних законів розвитку суспільних явищ у приватному секторі. Одна з них, як вважає автор, головна, полягає в тому, що фермери не мають науково обґрунтованих рекомендацій по веденню тваринництва в малих підприємствах з урахуванням природно-економічних умов, що склалися. Так, біля четверті фермерських господарств від їх загальної кількості має в середньому 110 га сінокошних і пасовищних угідь (45 – 48% всієї площі), а більше однієї третини — близько 60 га. Річ у тому, що в тих нечисленних фермерських господарствах, де прагнуть розвивати тваринницьку галузь, в основному, застосовують ресурсоємну технологію змісту і годування тварин. Високі витрати кормів, енергетичних, трудових та інших ресурсів, а також низька продуктивність тварин не дозволяють сільським підприємцям із вигодою вести господарську діяльність, підривають конкурентоспроможність фермерської продукції на ринку. Дане становище не врятує навіть та обставина, що за якістю фермерські продовольчі товари, як правило, набагато кращі, ніж продукція великих сільських товаровиробників.

Більшість фермерських господарств спеціалізуються на виробництві та реалізації продукції рослинництва, вирощуванні зернових, соняшника, кормах. Через вигоду чи із-за необхідності вижити, вони, перш за все, вирощують більш доходні культури. Це більшою мірою пов'язано з наявністю у фермерів незначних земельних площ, нестачею достатнього першопочаткового капіталу і кормів для розвитку тваринництва. Для спеціалізації на тваринництві фермери повинні мати значні кошти для придбання худоби, кормів, будівництва тваринницьких приміщень. Виробництво м'ясо-молочної продукції в сучасних умовах збиткове. Але ряд економістів США, Німеччини та інших держав, таких, як С. Блегборн, М. Баккет, стверджують: "...фермер, поступит правильно, избрав интенсивный тип хозяйства, например, производство молока, свиноводство, ... интенсивное садоводство". Також проведені дослідження показали, що доцільно фермерським господарствам спеціалізуватися на виробництві продукції тваринництва, зокрема молочного напрямку, відгодівлі, можуть бути й інші варіанти розвитку тваринництва в оптимальному збігу з галузями рослинництва. Перевага галузей рослинництва пояснюється ще тим, що вони, в порівнянні з іншими, менш трудомісткі, а технічні засоби для проведення агротехнічних заходів можуть бути орендовані за взаємними угодами в сусідніх сільгосп підприємствах.

Проте подальший їх розвиток стримується комплексом невіршених питань. Дуже мало наукових рекомендацій щодо ведення окремих галузей сільського господарства в нових господарських формуваннях, розроблених на основі узагальнення

досвіду передових великих підприємств аграрного сектора, за відсутністю чітких пропозицій по видах худоби, його породах, за технологією його змісту і годування.

**Література:** 1. Запорізьке обласне управління статистики. Аналітичне дослідження. — Запоріжжя, 2003. 2. Статистичний щорічник Запорізької області // Запорізьке обласне управління статистики. — 2002. — С. 318. 3. Бакетт М. Фермерское производство: организация, управление, анализ. — М.: Агропромиздат, 1989. — С. 30. 4. Блегборн С. Планирование и организация производства на фермах. — М.: Прогресс, 1964. — С. 21 – 25. 5. Лобас М. Г. Развитие зернового хозяйства Украины. — К., 1997. — 420 с. 6. Основні показники господарської і фінансової діяльності фермерських господарств області за 2003 рік. Форма №2 (фермери) / Державний комітет статистики України // Запорізьке обласне управління статистики. — Запоріжжя, 2003. 7. Ткачук В. А. Підвищення економічної ефективності сільськогосподарського виробника в реформованих підприємствах // Економіка АПК. — 2001. — №4. — С. 66 – 69. 8. Україна у цифрах у 2002 році / Державний комітет статистики України; [За ред. О. Г. Осауленка. — К.: Вид. "Консультант", 2003. — 272 с.

*Стаття надійшла до редакції 22.11.2004 р.*

УДК 330.111.4:658.012.32

**Полякова Я. А.**

## **ВОЗДЕЙСТВИЕ ФАКТОРОВ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ НА ВОЗНИКНОВЕНИЕ И РАЗВИТИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА**

*In the article the system of external sphere indexes was elaborated in the framework of political, legal, economic, social and cultural block of factors. The analysis of such indexes premises to determine the main forces of external sphere, which influence on the strategic management of development in short and long term period.*

Классическая схема моделирования и организации стратегии долгосрочного развития предприятия связана с оценкой его внутренних резервов и анализом воздействия факторов внешнего окружения. История развития стратегического менеджмента и закономерность формирования его основных этапов указывают на первоочередную значимость факторов внешней среды, которые являются основной движущей силой развития стратегического менеджмента на предприятиях [1].

Анализу и оценке влияния факторов внешней среды посвящено множество работ как отечественных ученых, так и западных специалистов. Существенный вклад в решение данной проблемы внесли: А. Зуб, В. Пастухова, В. Немцов, Г. Минцберг, А. Чандлер, К. Эндрюс [1 – 4].

В общем случае бесчисленное множество событий внешней среды оценивается с помощью анализа четырех блоков факторов: экономического, социально-культурного, политико-правового и технологического, — однако проблемным есть вопрос разработки единой системы анализа факторов внешней среды с целью выявления основных движущих сил, способствующих переходу управляющей системы на качественно новый уровень.

Целью данной статьи является проведение анализа структурной составляющей факторов внешней среды методом системного подхода для определения основных

## Механізм регулювання економіки

направляющих сил развития стратегического менеджмента и степени их воздействия в разновременных периодах. Решение данной цели связано с выявлением четкой внутренней структуры каждого из анализируемых блоков внешних факторов и установлением характерных взаимосвязей между ними с учетом эффекта корреляции и их текущего значения, динамики и тенденций, которые, соответственно, отражают настоящий, прошлый и будущий временной аспект развития внешнего окружения деятельности предприятия.

В общем виде система факторов внешней среды влияния, формирующих стратегический менеджмент предприятия и порядок их взаимодействия, схематически имеет следующую структуру:

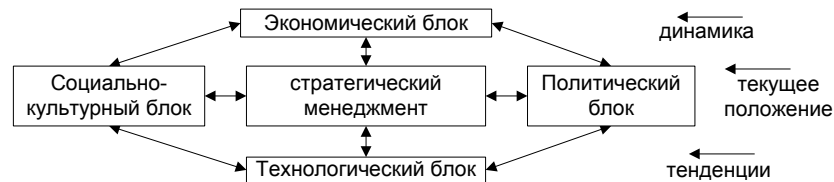


Рис. 1. Система структурных блоков внешней среды, формирующих стратегический менеджмент

Каждому из перечисленных блоков внешних факторов присуща определенная во времени и пространстве структура, позволяющая определить динамику, текущее влияние и перспективы дальнейшего стратегического развития предприятия.

Среди факторов *экономического* блока надо учитывать состояние:

тенденции валового национального продукта, которые характеризуют уровень экономического развития государства и способствуют его позиционированию на внешнем рынке;

стадию делового цикла экономической системы, что предопределяет объем инвестиций в различные сферы деятельности;

процентные ставки, значение которых влияет на выбор стратегического направления развития, стоимость обязательств;

валютный курс, формирующий внутренний и внешний спрос, прибыль компании;

уровень инфляции, который ухудшает инвестиционный климат, влияет на конкурентную способность и уровень жизни, формирует цены;

уровень занятости (безработицы). Высокий уровень занятости предполагает изменение системы ценностей потребителей и формирование новых видов деятельности, удовлетворяющих возросшие потребности. Высокий уровень безработицы, напротив, снижает спрос на товары и вынуждает предприятие следовать стратегии минимизации издержек;

уровень заработной платы, формирующий платежеспособный спрос, влияющий на процессы оборачиваемости денежных средств, материалов и т. д.

Среди факторов *политико-правового* блока особого внимания заслуживают:

тип государства, что во многом предопределяет политику его взаимодействия с иными участниками глобального рынка;

тип власти, который определяет организационную структуру процесса принятия управленческих решений;

правительственная стабильность, воздействующая на период стратегического менеджмента. В условиях политической преемственности взглядов стратегический менеджмент имеет более долгосрочный характер, в условиях постоянно меняющегося политического окружения — менее долгосрочен;

политика налогообложения, что влияет на распределение прибыли на собственные нужды предприятия и акционеров, возможности для роста. Увеличение налогов приводит к увеличению издержек предприятия и ослабляет рост;

антимонопольное законодательство поддерживает конкуренцию на рынке, координирует предложение производителей и интересы потребителей;

законодательство в сфере охраны окружающей среды ограничивает направления стратегической альтернативы, ориентирует предприятие на соблюдение социально-ориентированной концепции деятельности;

механизм регулирования внешнеэкономической деятельности влияет на принятие решений о стратегиях сокращения или внешнего роста предприятия на международных рынках;

формирование режима иностранного инвестирования воздействует на сферу осуществления стратегического менеджмента. При положительных изменениях законодательства значительно расширяется количество стратегических альтернатив развития предприятия, при отрицательных возникает обратное действие;

интересы политических групп давления, которые могут иметь различную форму организации и цели деятельности. Разносторонность интересов, преследуемых каждой группой, значительно усложняет выбор необходимой стратегии.

Анализ блока *социально-культурных* факторов позволяет рассмотреть:

систему ценностей и иерархию потребностей потребителей, что оказывает влияние на потребительский спрос, разработку ноу-хау, сочетание 4P маркетинг-микс; демографические тенденции развития общества, влияющие на систему доставки и распределения товаров, величину спроса, ассортимент продукции;

потребительские ожидания, которые способствуют внедрению новых продуктов на рынок, характеризуют состояние экономической стабильности в ближайшем будущем;

социальную активность населения, влияющую на степень восприимчивости, изменений, связанных с корректировкой или заменой стратегии развития предприятия;

обычаи и привычки, которые необходимо учитывать в процессе разработки адекватного стратегического решения в условиях каждого общества.

Наиболее существенными факторами *технологического* блока являются:

затраты на НИОКР — они предопределяют появление технологических прорывов, способных полностью изменить стратегию предприятия;

защита интеллектуальной собственности, что определяет степень мотивации ученых к разработке новых проектов;

государственная политика в области научно-технического прогресса (НТП), выраженная в правовой и экономической поддержке национальных предприятий, определяющих развитие и конкурентоспособность товаров и услуг как на внутреннем, так и на внешних рынках. Либеральное отношение правительства характеризуется предоставлением льгот, освобождением от уплаты налогов и пошлин с целью развития отечественного научного потенциала, что положительно влияет на формирование и развитие стратегического менеджмента, хотя и вносит некую степень неопределенности. Протекционистская политика связана с осуществлением противоположных тенденций;

новые продукты (скорость обновления, источники идей) — появление новых продуктов приводит к изменению, корректировке или фокусированию стратегии предприятия.

Детальный анализ факторов внешней среды на основе системного подхода позволяет выявить среди всего множества анализируемых факторов окружающей среды различных сфер деятельности наиболее существенные из них, способствующие переходу от одного качественного этапа стратегического менеджмента к другому.

Контент-анализ постулатов существующих концепций формирования и развития стратегического менеджмента [3; 4], а также результаты проведенного автором опроса экспертного мнения управленцев современных предприятий позволяет выделить в стратегическом менеджменте 4 основные силы, оказывающие влияние на дальнейшее формирование и развитие стратегического менеджмента, что представлено на рис. 2.

## Механізм регулювання економіки

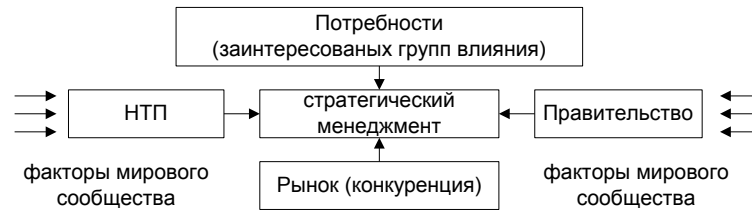


Рис. 2 Основные силы, влияющие на возникновение и развитие стратегического менеджмента

Безусловно, значительное влияние на формирование стратегического менеджмента оказывает *НТП*, под которым подразумевается развитие техники и технологии производства, положительная динамика развития организации производства, изменение структуры и повышение профессионализма кадрового состава предприятия.

Воздействие *потребностей заинтересованных групп влияния* в стратегическом менеджменте имеет неоднозначный характер: это могут быть потребности потребителей, на удовлетворение которых направляются все имеющиеся ресурсы предприятия; личные амбиции руководящего состава предприятия (в данном случае ресурсы предприятия направляются на удовлетворение тщеславия одной либо нескольких личностей); интересы поставщиков, связанные с созданием долгосрочной плановой системы формирования заказов; интересы акционеров, направленные на повышение прибыли и рыночной стоимости предприятия.

В блоке *правительство* учитывается тип государства, который обуславливает коллегиальность либо единоличность в принятии важнейших правительственных решений; тип власти, определяющий целесообразность формирования оптимально возможной деятельности предприятия.

*Рынок (конкуренция)* — среда проведения деятельности субъектом экономических отношений. Для каждого классического типа конкурентной борьбы характерны специфические возможности и ограничения в развитии стратегического менеджмента. Например, в условиях монополии основной целью стратегического менеджмента является создание значительных входных барьеров для защиты предприятия от входа в отрасль возможных новых операторов рынка, способствующих утрате лидирующих позиций и сокращению прибыли. В условиях олигополии стратегический менеджмент используется в деятельности предприятия в зависимости от уровня развития антимонопольного законодательства. В случае нецелесообразности создания монополии стратегический менеджмент направлен на максимизацию прибыли и сохранение имеющейся доли рынка, что нередко достигается путем объединения усилий наиболее крупных операторов олигополистического рынка. В условиях монополистической конкуренции управленческая деятельность предприятия направлена на расширение рынка и увеличение рыночной доли. Стратегический менеджмент на рынке чистой конкуренции, в основном, направлен на поиск перспективного направления диверсификации либо выявление нового сегмента рынка с целью изменения неблагоприятной позиции ценополучателя и переходом в более перспективное состояние, позволяющее достичь более высокого уровня прибыли.

Все перечисленные выше силы, безусловно, находятся под влиянием общемировых экономических и политических тенденций развития, особенно мирового сообщества, которое увеличивается в условиях современных тенденций интеграции государств и глобализации возникающих проблем.

Влияние четырех сил на возникновение и развитие стратегического менеджмента в целом неоднозначно, более того, оно различается в зависимости от этапа развития стратегического менеджмента.

Возникновению предприятия и формированию начального этапа стратегического менеджмента свойственно следующее влияние четырех сил, что представлено в табл. 1.

Таблица 1

**Влияние четырех сил при возникновении стратегического менеджмента**

Влияние	Период	
	долгосрочный	краткосрочный
сильное	НТП, потребности правительство	НТП, рынок, потребности правительство
слабое	рынок	–

При этом под краткосрочным периодом стратегического менеджмента подразумевается временной период принятия стратегических решений на протяжении 5 лет, который связан с изменениями в сфере производственных мощностей. Долгосрочный период предусматривает более продолжительный период принятия и внедрения стратегических решений (от 5 лет и более), но для него характерна стабильность производственных мощностей.

В краткосрочном периоде сильное влияние оказывают практически все силы, за исключением правительства, степень воздействия которого измеряется величиной благоприятного взаимоотношения предприятия с основными политическими группами, лоббирующими интересы отрасли в парламенте. При этом сильное влияние характеризуется созданием специальных законопроектов, разработкой программы государственных льгот и субсидий и т. д., способствующих развитию деятельности предприятия и снижению негативного влияния прочих факторов внешней среды. Слабое влияние характеризуется нейтральной позицией правительства к развитию сферы деятельности предприятия.

В долгосрочном периоде слабое влияние на формирование стратегического менеджмента оказывает рынок, поскольку в условиях существенного изменения производственных мощностей и продолжительного временного периода тип конкуренции и темпы роста рынка могут существенно изменяться, что исключает возможность использования данной силы в качестве определяющей развитие стратегического менеджмента этого периода.

Влияние тех же сил на развитие стратегического менеджмента в условиях уже существующего предприятия при разработке устойчиво действующей системы стратегического менеджмента несколько иное (табл. 2).

Таблица 2

**Влияние четырех сил при развитии стратегического менеджмента**

Влияние	Период	
	долгосрочный	краткосрочный
сильное	НТП, потребности правительство	правительство, рынок НТП, потребности
слабое	рынок	–

В данном случае изменениям подвержен краткосрочный период стратегического менеджмента. Если в условиях выбора деятельности и создания предприятия правительство может оказывать дуалистическое влияние, то в условиях уже существующего предприятия его деятельность существенно воздействует на стратегию предприятия. НТП и потребности в данном случае перемещаются из квадранта сильного воздействия в нейтральную зону, поскольку их влияние непосредственно связано с понятием гибкости предприятия, то есть возможностью быстрого и эффективного реагирования на изменения окружающей среды.

Таким образом, системный анализ факторов внешней среды, осуществляемый на основе учета эффектов корреляции и синергии, позволит существенно повысить эффек-

тивность стратегического менеджмента и своевременно предусмотреть формирование корректирующих действий дальнейшего развития предприятия путем сопоставления количественного выражения их влияния. Анализ основных сил влияния на формирование стратегического менеджмента позволяет адекватно распределить ресурсы системы управления с учетом временного пространства, что способствует оптимизации внутренних резервов развития предприятия и повышению эффективности деятельности в целом.

**Литература:** 1. Минцберг Г. Школы стратегий / Г. Минцберг, Б. Альстрэнд, Дж. Лэмпел. — СПб.: Питер, 2000. — 336 с. 2. Ольве Н. Оценка эффективности деятельности компании / Н. Ольве, Ж. Рой, М. Ветер. — М.: Вильямс, 2004. — 304 с. 3. Зуб А. Т. Стратегический менеджмент: теория и практика. — М.: Аспект-Пресс, 2002. — 414 с. 4. Немцов В. Д. Стратегичний менеджмент. — К.: ТОВ УВПК, 2001. — 560 с.

*Стаття надійшла до редакції 26.12.2004 р.*

**Ляшенко Е. И.**

УДК 519.862:330.342.172

## **МАТЕМАТИЧЕСКОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ МЕХАНИЗМОВ В ОТКРЫТОЙ ЭКОНОМИКЕ ПРИ АДМИНИСТРАТИВНОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ПРОИЗВОДСТВА И РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПРОДУКЦИИ**

*In the given work the results for mathematical modeling of economic mechanisms of regulation the manufacture for diversified closed economy (in the absence of export and import) develop in case of diversified open economy of and administrative regulation (the criterion is maximization of total output). It is shown, that in such economy, besides the expected equilibrium development, also appears the way of inefficient economy described by the raw and productive division of branches, foreign trade reduction, occurrence of superfluous industrial contours. The basis of mathematical model is nonlinear interindustrial balance of open economy that uses the Hauthakker-Johansen's branch production functions.*

В экономической теории описание экономических механизмов, действующих в многоотраслевой экономике, основывается на двух общих гипотезах — равновесии отношений экономических агентов и оптимальном поведении экономических агентов. Гипотезы об оптимальности и равновесии использовали А. А. Петров, А. А. Шананин и И. Г. Поспелов [1; 2] для математического моделирования экономических механизмов регулирования производства в многоотраслевой экономике замкнутого типа (при отсутствии экспорта и импорта). Путь исследования — построение и анализ оптимизационных задач при балансовых ограничениях и различных критериях, характеризующих ту или иную систему экономических отношений. В качестве критериев рассматривались показатели валового выпуска и добавочной стоимости продукции при командно-административном хозяйствовании, а также показатель конечного потребительского спроса при отношениях совершенной конкуренции.

В данных работах [1; 2] результаты развиваются на случай многоотраслевой экономики открытого типа и административного регулирования (критерий — максимизация валового выпуска). Показано, что в такой экономике, кроме ожидаемого равновесного развития, возникает также путь неэффективной экономики, характеризующийся разделением отраслей на чисто сырьевые и продуктовые, сокращением внешней торговли, возникновением избыточных производственных контуров. Основой математической

© Ляшенко Е. И., 2005



модели является нелинейный межотраслевой баланс открытой экономики, использующий отраслевые производственные функции Хаутаккера – Йохансена [3; 4].

В настоящее время в качестве основного способа описания технологической структуры используется межотраслевая схема "затраты – выпуск" В. В. Леонтьева [5]. Для описания структурных изменений в производственной системе рассматриваются чистые отрасли со многими технологиями, интенсивность использования которых ограничивается производственными мощностями [1; 2]. Естественным обобщением леонтьевской схемы стала модель с континуальным множеством технологий, предложенная в работах Х. Хаутаккера и Л. Йохансена [3; 4]. В работе же [6] такое описание использовалось для изучения структурных изменений в экономике. Теория производственных функций, заданных распределением мощностей по технологиям, развита этими же авторами в работах [6 – 8].

Опишем коротко модель Хаутаккера – Йохансена, следуя работам [1; 2]. Пусть чистая отрасль выпускает однородный продукт, используя  $n$  видов производственных факторов (ресурсов). В отрасли имеются разные технологические процессы производства, каждый из которых задается вектором  $a = (a_1, \dots, a_n)$  нормативов затрат производственных факторов на выпуск единицы продукции. Интенсивности использования технологий  $u(a)$  ограничены имеющимися в отрасли мощностями. Предполагается, что технология в рамках заданной мощности выбирается на этапе строительства отрасли. Обозначим  $\mu(v)$  суммарную мощность технологий, векторы норм затрат которых принадлежат некоторому множеству  $v$  в неотрицательном ортанте евклидова пространства  $R_+^n$ . Мера  $\mu(v)$  задана на  $R_+^n$  и называется распределением мощности по технологиям.

Тогда мощность отрасли

$$M = \int_{R_+^n} \mu(da) \quad (1)$$

потоки производственных факторов, обеспечивающих эту мощность,

$$L_k = \int_{R_+^n} a_k \mu(da), k = 1, \dots, n,$$

или в векторном виде —

$$L = \int_{R_+^n} a \mu(da),$$

где  $L = (L_1, \dots, L_n)$  — вектор имеющихся производственных ресурсов.

Если потоки  $l_k < L_k$ , то суммарный выпуск  $Y$  отрасли меньше мощности  $M$ . Величина  $Y$  зависит от экономических механизмов регулирования производства и распределения ресурсов. Обычно полагают, что эти механизмы — совершенно конкурентные рынки, обеспечивающие эффективное распределение ресурсов.

Предполагается, что мера  $\mu(v)$  — не отрицательная функция, а функция загрузки мощностей  $u(a)$ ,  $0 \leq u(a) \leq 1$ , измерима по Лебегу и определена на ортанте  $R_+^n$ .

Задача оптимального распределения поступающего в отрасль потока производственных ресурсов  $l = (l_1, \dots, l_n)$  с целью максимизации выпуска отрасли имеет вид:

$$\int_{R_+^n} u(a) \mu(da) \rightarrow \max_{u(a)},$$

$$\int_{R_+^n} a u(a) \mu(da) \leq l, \quad (2)$$

$$0 \leq u(a) \leq 1.$$

## Механізм регулювання економіки

Производственной функцией  $F(l)$  в работах [1; 2] называется функция, которая сопоставляет вектору  $l \geq 0$  максимально возможный выпуск продукции отрасли в задаче оптимального распределения ресурсов (2). Определенная таким образом производственная функция обладает основными свойствами, обычно постулируемыми в неоклассической теории (непрерывность, монотонность, вогнутость), и удовлетворяет закону "предельной производительности" [9].

В соответствии с формулой (2), чтобы вычислить одно значение производственной функции, необходимо решить задачу оптимизации в функциональном пространстве. С целью более простого и удобного макроописания отрасли в работах [1; 2] предлагается использовать функцию прибыли:

$$\Pi(p_0, p) = \int_{R_+^n} \max(0; p_0 - p \times a) \mu(da), \quad (3)$$

где  $p_0$  — цена выпускаемой продукции;  $p = (p_1, \dots, p_n) \geq 0$  — цена производственных ресурсов;  $\Pi(p_0, p)$  — суммарная прибыль отрасли.

Производственная функция  $F(l)$  и функция прибыли  $\Pi(p_0, p)$  двойственны и связаны преобразованием Лежандра [7; 8]:

$$\Pi(p_0, p) = \sup_{l \geq 0} [p_0 F(l) - p \times l], \quad F(l) = \inf_{p \geq 0} \frac{1}{p_0} [\Pi(p_0, p) + p \times l]. \quad (4)$$

Через функцию прибыли выражаются функции предложения и спроса:

$$g_0(p_0, p) = \frac{\partial \Pi(p_0, p)}{\partial p_0}, \quad g_k(p_0, p) = \frac{\partial \Pi(p_0, p)}{\partial p_k}, \quad k = 1, \dots, n. \quad (5)$$

При этом

$$g_0(p_0, p) \equiv F(g_1(p_0, p), \dots, g_n(p_0, p)).$$

Если мера  $\mu(\cdot)$  абсолютно непрерывна на ортанте  $R_+^n$  и  $\varphi(a)$  — ее плотность, то задача (2) преобразуется к виду:

$$\begin{aligned} Y = \int_{R_+^n} u(a) \varphi(a) da \rightarrow \max_{u(a)}, \\ \int_{R_+^n} a u(a) \varphi(a) da \leq l, \\ 0 \leq u(a) \leq 1. \end{aligned} \quad (6)$$

В [7] доказано утверждение, аналогичное обобщенной лемме Неймана – Пирсона, о существовании и структуре решения задачи (6). Показано, что существуют такие цены  $p_0 > 0$ ,  $p = (p_1, \dots, p_n) \geq 0$ , при которых решение задачи (6) имеет вид:

$$u(a) = 1, \text{ если } p_0 - p \times a > 0,$$

$$u(a) = 0, \text{ если } p_0 - p \times a < 0.$$

В дальнейшем отраслевые производственные функции, заданные распределениями мощностей по технологиям, используем для описания открытой экономики с помощью леонтьевской схемы "затраты – выпуск". Рассмотрим  $N$  чистых отраслей, каждая из которых описывается производственной функцией

$$Y_i = F_i(X_1^i, \dots, X_N^i, l_1^i, \dots, l_n^i), \quad i = 1, \dots, N.$$

Здесь  $X_j^i$ ,  $i, j = 1, \dots, N$ , — затраты продукции  $j$ -й отрасли на выпуск продукции  $i$ -й отрасли (материальные затраты);  $l_k^i$ ,  $i = 1, \dots, N$ ,  $k = 1, \dots, n$ , — затраты  $k$ -го первичного ресурса на выпуск продукции  $i$ -й отрасли (ресурсные затраты). Кроме этого,

пусть  $l_k$ ,  $k = 1, \dots, n$ , — заданное количество ресурсов;  $X_i^0$ ,  $i = 1, \dots, N$ , — выпуск  $i$ -ой конечной продукции для внутреннего потребления;  $I_i$ ,  $i \in M_I$  — импорт  $i$ -ой продукции,  $p_i^I$  — ее цена,  $M_I$  — заданное множество импортируемых продуктов;  $E_i$ ,  $i \in M_E$  — экспорт  $i$ -ой продукции,  $p_i^E$  — ее цена,  $M_E$  — заданное множество экспортируемых продуктов;  $M_I \cup M_E \subseteq M = \{1, \dots, N\}$ ,  $M_I \cap M_E = \emptyset$ ;  $K = \{1, \dots, N\}$ .

Балансовая модель по схеме "затраты – выпуск" для открытой экономики с неотрицательным экспортно-импортным сальдо записывается в виде:

$$Y_i + I_i \geq \sum_{j \in M} X_j^i + X_i^0 + E_i, i \in M,$$

$$\sum_{i \in M} l_k^i \leq l_k, k \in K,$$

$$\sum_{i \in M_E} p_i^E E_i \geq \sum_{i \in M_I} p_i^I I_i, \quad (7)$$

$$Y_i = F_i(X_1^i, \dots, X_N^i, l_1^i, \dots, l_n^i), i \in M,$$

$$X_i^0 \geq 0, X_j^i \geq 0, l_k^i \geq 0, i, j \in M, k \in K,$$

$$I_i \geq 0, i \in M_I; E_i \geq 0, i \in M_E.$$

Модель (7) по аналогии с работами [1; 2] можно назвать нелинейным межотраслевым балансом открытой экономики.

С целью дальнейшего исследования модель (7) перепишем в виде:

$$F_i(X^i, l^i) - \sum_{j \in M} X_j^i - Y_i^1 \geq 0, i \in M_1; \quad (8)$$

$$F_i(X^i, l^i) - \sum_{j \in M} X_j^i + Y_i^2 \geq 0, i \in M_2; \quad (9)$$

$$l - \sum_{j \in M} l^j \geq 0; \quad (10)$$

$$p^E \times E - p^I \times I \geq 0; \quad (11)$$

$$X_i^0 \geq 0, X_j^i \geq 0, l^i \geq 0, i, j \in M; \quad (12)$$

$$I_i \geq 0, i \in M_I; E_i \geq 0, i \in M_E,$$

где

$$Y_i^1 = X_i^0 + E_i - I_i > 0, i \in M_1; \quad (13)$$

$$Y_i^2 = -(X_i^0 + E_i - I_i) \geq 0, i \in M_2.$$

Здесь все множество продуктов (отраслей) разбито на два непересекающихся подмножества и по правилу (13):  $M_1 \cup M_2 = M$ ,  $M_1 \cap M_2 = \emptyset$ , а

$$X^i = (X_1^i, \dots, X_N^i), l^i = (l_1^i, \dots, l_n^i), l = (l_1, \dots, l_n),$$

$$I = (I_i, i \in M_I), E = (E_i, i \in M_E),$$

$$p^I = (p_i^I, i \in M_I), p^E = (p_i^E, i \in M_E)$$

— векторы соответствующей размерности.

Соотношения (8) – (10) определяют множество  $E(l)$  конечных выпусков продуктов  $X^0 = (X_1^0, \dots, X_N^0)$ . Из вогнутости отраслевых производственных функций вытекает, что множество  $E(l)$  выпукло.

## Механізм регулювання економіки

Будем предполагать, что удовлетворяются условия продуктивности открытой экономики, то есть для рассматриваемых  $X^0, I, E$ , которые при этом считаются заданными, удовлетворяются достаточные условия существования неотрицательных решений  $X^i, I^i, i = 1, \dots, N$ , системы неравенств (8) – (10). Гиперплоскость  $p^E \times E = p^I \times I$  проходит через точку нулевого положения экспорта и импорта ( $E = 0, I = 0$ ), являющаяся допустимой для продуктивной открытой экономики.

Взаимные поставки отраслей и распределение первичных ресурсов между ними определяются действующими в производственной системе экономическими механизмами. Экономическая деятельность — это стремление агента в системе сложившихся отношений с наибольшей выгодой использовать ресурсы, которыми он может распоряжаться. Договариваясь, конкурируя, подчиняясь, агенты устанавливают систему формальных и неформальных договоренностей — равновесие, — как делить общую выгоду. Если при этом агенты извлекают всю возможную выгоду из ресурсов, которыми они распоряжаются, то их экономическая деятельность может моделироваться задачей оптимального распределения ресурсов [10].

В СССР на протяжении длительного времени в качестве главного показателя, которым оценивалась хозяйственная деятельность, использовался валовый выпуск продукции. Этот показатель адекватно отражал экономические отношения, сложившиеся в административной системе регулирования производства и распределения производства и продукции. План вынуждал отрасли хозяйства максимизировать валовый выпуск в заданных фиксированных ценах. Производственные единицы отраслей, выполняя план, в рамках выделенных ресурсов обладали свободой деятельности, поскольку центральный плановый орган не имел полной информации о состоянии хозяйства и планировал в агрегатах. Поэтому в рамках плана производственные единицы действовали эффективно. Промоделируем данную ситуацию, следуя работе [2].

Пусть в хозяйстве выделены лишь две отрасли, и каждая из них на выпуск своего продукта затрачивает лишь продукт другой отрасли и однородную рабочую силу. Технологические структуры отраслей определены непрерывными функциями распределения мощностей по нормам материалоемкости  $\varphi_1(a_2), \varphi_2(a_1)$  и нормам трудоемкости продуктов  $\lambda_1, \lambda_2$  неизменными для всех технологий каждой из отраслей. Рабочая сила, общее предложение которой  $R$  задано, предполагается свободно перераспределяемой между отраслями. Цены продуктов отраслей  $p_1, p_2$  в централизованной плановой экономике фиксированы. Пусть  $u_1(a_2), u_2(a_1)$  — функции загрузки мощностей отраслей. Экономика предполагается открытой, поэтому в модели будут фигурировать объемы экспорта продукции первой отрасли  $E$  с экспортной ценой  $p^E$  и объемы импорта продукции второй отрасли  $I$  с импортной ценой  $p^I$ . Внешнеэкономическое сальдо экспорта-импорта предполагается неотрицательным. Тогда деятельность хозяйства, экономическим регулятором которого является показатель валового выпуска, может моделироваться оптимизационной задачей

$$p_1 x_1 + p_2 x_2 \rightarrow \max,$$

$$x_1 \geq a_1 x_2 + E,$$

$$x_2 \geq a_2 x_1 - I,$$

$$\lambda_1 x_1 + \lambda_2 x_2 \leq R, \quad (14)$$

$$p^E \times E \geq p^I \times I,$$

$$0 \leq u_1(a_2) \leq 1, \quad 0 \leq u_2(a_1) \leq 1,$$

$$E \geq 0, \quad I \geq 0,$$

где введены обозначения для объемов валовых выпусков отраслей

$$x_1 = \int_0^{\infty} u_1(a_2) \varphi_1(a_2) da_2, \quad x_2 = \int_0^{\infty} u_2(a_1) \varphi_2(a_1) da_1. \quad (15)$$

Обозначим через  $s > 0$  ставку заработной платы,  $\omega \geq 0$  — оценку внешнеторговой деятельности,  $q_1 \geq 0$  и  $q_2 \geq 0$  — теневые наценки на продукты первой и второй отраслей. Согласно обобщенной леммы Неймана — Пирсона решение задачи (14) – (15) имеет следующий вид:

$$u_1(a_2) = 1 \text{ при } p_1 + q_1 - q_2 a_2 - \lambda_1 s > 0, \text{ иначе } u_1(a_2) = 0,$$

$$u_2(a_1) = 1 \text{ при } p_2 + q_2 - q_1 a_1 - \lambda_2 s > 0, \text{ иначе } u_2(a_1) = 0,$$

$$E = 0 \text{ при } q_1 > \omega p^E, \text{ иначе } q_1 = \omega p^E,$$

$$I = 0 \text{ при } q_2 < \omega p^I, \text{ иначе } q_2 = \omega p^I.$$

Детально проанализируем две ситуации — первая отрасль дает или не дает положительный выпуск продукции для конечного потребления. Пусть первая отрасль дает положительный выпуск продукции для конечного потребления, тогда из условий дополняющей нежесткости следует  $q_1 = 0$ . Это влечет за собой  $\omega = 0$ ,  $q_2 = 0$ , что допускает  $E > 0$ ,  $I > 0$ , а также заключение о положительном выпуске продукции второй отрасли для конечного потребления. При этом решение задачи (14) – (15) принимает следующий вид:

$$u_1(a_2) = 1 \text{ при } p_1 - \lambda_1 s > 0, \text{ иначе } u_1(a_2) = 0,$$

$$u_2(a_1) = 1 \text{ при } p_2 - \lambda_2 s > 0, \text{ иначе } u_2(a_1) = 0.$$

Рассмотренный случай соответствует ожидаемому развитию открытой экономической системы, когда производственные отрасли обеспечивают продукцией конечного потребителя, задействуя свои рентабельные технологии при заданных ценах на продукцию  $p_1$ ,  $p_2$  и вынуждая ограничивать сверху ставку заработной платы  $s$ , а внешнеторговая деятельность ведется при положительном сальдо экспорта-импорта.

Перейдем ко второй ситуации. Пусть первая отрасль не дает положительного выпуска продукции для конечного потребления, а лишь вторая отрасль дает такой положительный выпуск. Тогда из условий дополняющей нежесткости следует  $q_1 > 0$ ,  $q_2 = 0$ . В этом случае  $\omega \geq 0$  и такое, что  $q_1 \geq \omega p^E$ . Из этого следует, что  $E = 0$ ,  $I = 0$ . Выходит, что экономика замыкается (внешнеторговая деятельность отсутствует). При этом проявляется еще одно качественное свойство ценообразования в такой экономике с централизованными административными механизмами распределения, детально исследованное в работе [2]. Рентабельные технологии второй отрасли, работающей на конечное потребление, удовлетворяют условию  $p_2 - q_1 a_1 - \lambda_2 s \geq 0$ , а рентабельные технологии первой (сырьевой) отрасли — условию  $p_1 + q_1 - \lambda_1 s > 0$ . Величина  $q_1 > 0$  дает объективную денежную оценку дефицитности сырья. Оказывается, что даже если сырье становится все более дефицитным, то официально установленная цена на него  $p_1$  может оставаться неизменной, однако при этом экономические условия заставляют вторую (продуктовую) отрасль добиваться увеличения цены на конечную продукцию для сохранения установившегося уровня рентабельности. Другими

## Механізм регулювання економіки

словами, при расширении производства продукции сырье становится относительно дешевле.

Главной особенностью централизованно регулируемой экономики, соответствующей второй ситуации, является неэффективность производства. Как показано в работах [1, 2], с расширением производства в такой экономике возникают избыточные контуры, когда появляются пары технологий  $a_2, a_1$  в отраслях, для которых  $a_2 a_1 > 1$ . Такая пара технологий является репродуктивной и поглощает продукты, произведенные другими технологиями.

Это можно продемонстрировать на модели (14) – (15), следуя методике [1; 2].

Пусть  $\frac{p_1}{\lambda_1} < \frac{p_2}{\lambda_2} = s$ . Поскольку  $p_1 - \lambda_1 s > 0$ , то для рентабельности технологии необходимо, чтобы  $q_1 > 0$ . В этом случае первый продукт дефицитен и весь расходуется на производственное потребление. Решение задачи (14) – (15) можно записать в виде:

$$u_2(a_1) = 1 \text{ при } 0 \leq a_1 \leq \alpha, \text{ иначе } u_2(a_1) = 0,$$

$$u_1(a_2) = 1 \text{ при } 0 \leq a_2 \leq \beta(\alpha), \text{ иначе } u_1(a_2) = 0,$$

где величины  $\alpha$  и  $\beta(\alpha)$  растут при росте  $R$ . Величины  $\alpha$  и  $\beta(\alpha)$  связаны балансом

$$\int_0^{\beta(\alpha)} \varphi_1(a_2) da_2 = \int_0^{\alpha} a_1 \varphi_2(a_1) da_1, \quad (16)$$

после дифференцирования которого находим

$$\frac{d\beta}{d\alpha} = \frac{\alpha \varphi_2(\alpha)}{\varphi_1(\beta(\alpha))}, \quad \beta(0) = 0.$$

Параметрическое представление производственной функции  $Y(R)$  (конечное потребление как функции трудовых ресурсов) имеет вид:

$$Y = \int_0^{\alpha} \varphi_2(a_1) da_1 - \int_0^{\beta(\alpha)} a_2 \varphi_1(a_2) da_2,$$

$$\lambda_1 \int_0^{\beta(\alpha)} \varphi_1(a_2) da_2 + \lambda_2 \int_0^{\alpha} \varphi_2(a_1) da_1 = R.$$

Используя балансовое соотношение (16), находим

$$\frac{dY}{dR} = \frac{1 - \alpha \beta(\alpha)}{\lambda_1 \alpha + \lambda_2}.$$

Поскольку с ростом  $R$  растут  $\alpha$  и  $\beta(\alpha)$ , то при некотором  $R = R^*$  получается  $\alpha \times \beta(\alpha) = 1$ , затем возникают избыточные контуры. Рост занятости приводит к уменьшению выпуска конечного продукта. Производственная функция централизованно регулируемой экономики оказывается немонотонной.

Рассмотрим теперь многоотраслевую открытую экономику. Пусть план заставляет производственные отрасли максимизировать валовый выпуск при заданных фиксированных ценах  $p = (p_1, \dots, p_N) > 0$ , где  $p_i$  — цена на продукцию  $i$ -ой отрасли. Центральный плановый орган не имеет полной информации о положении хозяйства, поэтому планирует в агрегатах. Производственные единицы отраслей, выполняя

план в рамках выделенных ресурсов, владеют свободой действий, поэтому действуют эффективно. В таком случае функционирование отраслей можно моделировать производственными функциями, введенными ранее.

Рассмотрим задачу максимизации валового выпуска

$$\sum_{i \in M} p_i F_i(X^i, l^i) \rightarrow \max \quad (17)$$

при балансовых ограничениях (8) – (13). Введем двойственные переменные  $q^1 = (q_i, i \in M_1) \geq 0$  для ограничений (8),  $q^2 = (q_i, i \in M_2) \geq 0$  — для ограничений (9),  $s = (s_1, \dots, s_n) \geq 0$  — для ограничений (10),  $\omega \geq 0$  — для ограничений (11). Обозначим  $q = (q^1, q^2) = (q_1, \dots, q_N)$  и рассмотрим функцию Лагранжа задачи вогнутого программирования (17), (8) – (13):

$$\begin{aligned} L(X^0, X^1, \dots, X^N, l^1, \dots, l^N, q, s, \omega) &= \\ &= \sum_{i \in M} [(p_i + q_i) F_i(X^i, l^i) - q \times X^i - s \times l^i] + \\ &+ \omega [p^E \times E - p^l \times I] - [q^1 \times Y^1 - q^2 \times Y^2]. \end{aligned} \quad (18)$$

В соответствии с (3) введем функцию прибыли  $i$ -й отрасли в виде

$$\Pi_i(q, s, p_i + q_i) = \max_{X^i \geq 0, l^i \geq 0} [(p_i + q_i) F_i(X^i, l^i) - q \times X^i - s \times l^i]. \quad (19)$$

Поставим вопрос: при каких условиях хозяйствование в соответствии с моделью (17), (8) – (13) будет эффективным, если при этом производственные отрасли, имея свободу собственной деятельности, будут придерживаться своего эгоистического критерия — максимизации отраслевой прибыли. Математически это означает — выяснить структуру прямых и двойственных переменных оптимизационной задачи (17), (8) – (13), чтобы выполнялись соотношения (19) и вместе с тем функция Лагранжа (18) имела седловую точку  $(X^0, X^1, \dots, X^N, l^1, \dots, l^N, q, s, \omega)$ , то есть, чтобы для любых  $Z^0 \geq 0$ ,  $Z^1 \geq 0, \dots, Z^N \geq 0$ ,  $L^1 \geq 0, \dots, L^N \geq 0$ ,  $q^0 \geq 0$ ,  $s^0 \geq 0$ ,  $\omega^0 \geq 0$  выполнялись неравенства

$$\begin{aligned} L(Z^0, Z^1, \dots, Z^N, L^1, \dots, L^N, q, s, \omega) &\leq \\ &\leq L(X^0, X^1, \dots, X^N, l^1, \dots, l^N, q, s, \omega) \leq \\ &\leq L(X^0, X^1, \dots, X^N, l^1, \dots, l^N, q^0, s^0, \omega^0). \end{aligned}$$

Из (18), (19) следует, что седловая точка  $(X^0, X^1, \dots, X^N, l^1, \dots, l^N, q, s, \omega)$  является оптимальным решением задачи оптимизации (17), (8) – (13), поскольку при  $l > 0$  выполняется условие Слейтера и все другие условия теоремы Куна – Таккера [11, с. 76, теорема 2]. Достаточным условием, чтобы для функции Лагранжа (18) седловая точка существовала при дополнительном условии (19), является тождество

$$q^1 \times Y^1 = q^2 \times Y^2, \quad (20)$$

где  $Y^1, Y^2$  определяются соотношениям (13).

Таким образом, приходим к следующему утверждению.

## Механізм регулювання економіки

**Утверждение.** Для того, чтобы векторы отраслевых поставок и распределения первичных ресурсов  $\{X^0, X^1, \dots, X^N, l^1, \dots, l^N\}$ , удовлетворяющие условиям максимизации отраслевых прибылей (19), были оптимальными решениями задачи оптимизации (17), (8) – (13), достаточно, чтобы при  $l > 0$  существовали такие  $q = (q^1, q^2) = (q_1, \dots, q_N) \geq 0$ ,  $s = (s_1, \dots, s_n) \geq 0$ ,  $\omega \geq 0$ , что

$$q_i \left[ F_i(X^i, l^i) - \sum_{j \in M} X_j^i - Y_i^1 \right] = 0, \quad i \in M_1,$$

$$q_i \left[ F_i(X^i, l^i) - \sum_{j \in M} X_j^i + Y_i^2 \right] = 0, \quad i \in M_2,$$

$$s_k \left[ l_k - \sum_{j \in M} l_j^k \right] = 0, \quad k \in K,$$

$$\omega \left[ \sum_{j \in M_E} p_j^E E_j - \sum_{j \in M_I} p_j^I I_j \right] = 0$$

и выполняется тождество (20).

**Доказательство** этого утверждения основано на использовании теоремы Куна – Таккера и на рассуждениях, приведенных выше.

Двойственные переменные  $s = (s_1, \dots, s_n)$  можно интерпретировать как цены на первичные ресурсы,  $q = (q_1, \dots, q_N)$  как теневые наценки на продукцию, возникающие при взаимоотношениях отраслей. Эти теневые наценки удовлетворяют теневому балансу (20) на конечную продукцию, экспорт и импорт. Каждая  $i$ -ая отрасль максимизирует свою прибыль при цене  $p_i + q_i$  на свою продукцию, ценах  $q$  на производственные фонды текущего потребления, поставляемых другими отраслями из всей группы отраслей, а также ценах  $s$  на первичные ресурсы. Такой экономический механизм с теневыми наценками согласовывает административное регулирование хозяйства со свободой производственных единиц.

---

**Литература:** 1. Петров А. А. Экономические механизмы и задача агрегирования модели межотраслевого анализа / А. А. Петров, А. А. Шананин // Математическое моделирование. — 1993. — Т. 5. — №9. — С. 18 – 42. 2. Петров А. А. Опыт математического моделирования экономики / А. А. Петров, И. Г. Поспелов, А. А. Шананин. — М.: Энергоатомиздат, 1996. — 544 с. 3. Hautakker H. S. The Pareto-Distribution and the Cobb-Douglas Production Function in Activity Analysis // Rev. Econ. Stud. — 1955/56. — Vol. 23(1). — №60. — P. 27 – 31. 4. Johansen L. Outline of an Approach to Production Studies // Memorandum from inst. of economics. Univ. of Oslo. — 28 April. — 1969. — 68 p. 5. Леонтьев В. В. Межотраслевая экономика. — М.: ОАО "Издательство "Экономика", 1997. — 480 с. 6. Петров А. А. Системный анализ развивающейся экономики: к теории производственных функций / А. А. Петров, И. Г. Поспелов // Изв. АН СССР. Сер. техн. кибернетика. — 1979. — №2. — С. 18 – 27. 7. Шананин А. А. Исследование одного класса производственных функций, возникающих при макроописании экономических систем // Журн. вычисл. матем. и мат. физики. — 1984. — Т. 24. — №12. — С. 1799 – 1811. 8. Шананин А. А. Исследование одного класса функций прибыли, возникающих при макроописании экономических систем // Журн. вычисл. матем. и мат. физики. — 1985. — Т. 25. — №1. — С. 53 – 65. 9. Johansen L. Production functions. — Amsterdam – London: North Holland Co., 1972. — 274 p. 10. Никайдо Х. Выпуклые структуры и математическая экономика. — М.: Мир, 1972. — 518 с. 11. Иоффе А. Д. Теория экстремальных задач / А. Д. Иоффе, В. М. Тихомиров. — М.: Наука, 1974. — 480 с.

Стаття надійшла до редакції 29.12.2004 р.



## ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ТВАРИННИЦТВА В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНИХ РИНКОВИХ ВІДНОСИН

*The theoretical game of estimation the agricultural enterprises competition in the market has been suggested. According to economical and mathematical models the optimum strategy of financial and economical activity of agricultural enterprises stock-raising production in Lviv district have been defined.*

Важливим завданням розвитку тваринництва є визначення напрямів формування ефективного виробництва, адже ця галузь все ще продовжує знаходитися в кризовому становищі. Як і в попередні роки, продукція тваринництва залишається збитковою. Однак намітилась тенденція до зростання обсягів її виробництва. За 2002 р. проти попереднього року обсяги виробництва валової продукції тваринництва зросли на 7,2%, у тому числі в сільськогосподарських підприємствах — на 11,8%, а в господарствах населення — на 5,4% [1]. У 2002 році порівняно з 2001 р. збитковість м'яса птиці складала мінус 0,7%. Так, рівень збитковості м'яса великої рогатої худоби склав мінус 40,3% (у 2001 р. — мінус 21,4%), м'яса свиней — мінус 18,2% (-7,2%), м'яса овець та кіз — мінус 35,9% (-24,9%), вовни — мінус 78,8% (-69,6%), молока та молочних продуктів — мінус 13,7% проти мінус 0,8% у 2001 р.

Насичення ринку продуктами тваринного походження, сировиною для промисловості, створення умов для рентабельного ведення галузі повинно стати пріоритетними вимогами формування сучасного агроринку. Саме тому сучасний розвиток агроринку ставить важливу проблему, обґрунтування якої вимагає забезпечення підвищення рентабельності виробництва продукції тваринництва, раціонального використання виробничих ресурсів, наповненні продовольчого ринку й одержанні відповідного прибутку, що так необхідний для відтворення виробництва та його функціонування.

Отже, сьогодні постала потреба розроблення та формування стратегії розвитку тваринництва, яка була б адаптована до сучасних невизначених умов господарювання сільськогосподарських підприємств і сприяла активізації розвитку цієї галузі.

Істотним кроком у процесі вдосконалення діяльності сільськогосподарських підприємств у галузі тваринництва є використання підходу до розв'язання поставленої проблеми за допомогою економіко-математичного моделювання, а саме — використання інструментарію теорії ігор.

Розглянемо задачу моделювання процесу вибору стратегії виробництва можливого асортименту сільськогосподарської продукції тваринництва, збут якої на ринку забезпечив би підприємству достатню фінансову вигоду.

Нехай сільськогосподарське підприємство виробляє і випускає на ринок  $n$  видів продукції тваринництва. Якщо припустити, що  $l_i^{(k)}$  — доход, який отримують від продажу  $k$ -ої одиниці  $i$ -го типу продукції, а  $b_i^{(k)}$  — затрати, які несе сільськогосподарське підприємство для випуску одиниці цієї ж продукції, тобто її собівартість,

## Механізм регулювання економіки

то математичний розв'язок поставленої мінімаксної задачі починається формуванням матриці виграшів  $T$  [2]:

$$T = \begin{pmatrix} l_1^{(k)} & -b_1^{(k)} & \dots & -b_1^{(k)} \\ -b_2^{(k)} & l_2^{(k)} & \dots & -b_2^{(k)} \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ -b_n^{(k)} & -b_2^{(k)} & \dots & l_n^{(k)} \end{pmatrix} \quad (1)$$

Для знаходження стратегій проведемо деяке спрощення матриці (1). Помножимо перший рядок цієї матриці на число  $k_1$ , другий — на  $k_2$  і так далі, щоб виконувалася умова

$$k_1 l_1^{(k)} = k_2 l_2^{(k)} = \dots = k_n l_n^{(k)} = l, \quad (2)$$

і віднімемо число  $l$  від усіх елементів матриці (1), внаслідок чого отримаємо матрицю  $T^*$  [3]:

$$T^* = \begin{pmatrix} 0 & -v_1 & \dots & -v_1 \\ -v_2 & 0 & \dots & -v_2 \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ -v_n & -v_n & \dots & 0 \end{pmatrix}, \quad (3)$$

$$\text{де } v_j = k_j b_j^{(k)} + l, \quad (4)$$

причому рядки матриці (1) будуть так, щоб внаслідок перетворення до матриці (3) виконувалася умова

$$v_1 > v_2 > \dots > v_n > 0. \quad (5)$$

Матриця  $T^*$  еквівалентна матриці  $T$  і дії, виконані для перетворення матриці (1), не змінюють множини оптимальних стратегій сільськогосподарського підприємства і ринку.

Позначимо через  $A = (a_1, a_2, \dots, a_n)$  оптимальну стратегію ринку, яка обчислюється за формулою:

$$a_j = \frac{1 - n + v_j \sum_{i=1}^n \frac{1}{v_i}}{v_j \sum_{i=1}^n \frac{1}{v_i}}, \quad 1 \leq j \leq n. \quad (6)$$

Стратегія сільськогосподарського підприємства

$$B = (b_1, b_2, \dots, b_n), \quad (7)$$

яку визначають за формулою

$$b_j = \frac{1}{v_j \sum_{i=1}^n \frac{1}{v_i}}, \quad 1 \leq j \leq n. \quad (8)$$

Згідно з економіко-математичною моделлю, визначимо оптимальну стратегію виробництва продукції тваринництва сільськогосподарськими підприємствами Львівської області щодо таких видів: молоко незбиране, велика рогата худоба, свині, вівці, кози, птиця.

На підставі запропонованої економіко-математичної моделі та статистичних даних [4] і за допомогою табличного процесора Excel 2000 здійснено розрахунки оптимальних стратегій сільськогосподарських підприємств Львівської області у 1997 – 2003 рр. (таблиця).

Таблиця

**Оптимальний випуск сільськогосподарської продукції тваринництва у 1997 – 2003 рр., %**

Роки \ Продукція	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Молоко незбиране	33,33	31,24	30,8	34,27	27,29	25,81	29,16
Велика рогата худоба	11,32	12,19	11,38	15,25	17,04	14,14	14,55
Свині	16,61	16,98	15,02	18,58	19,62	23,78	18,99
Вівці, кози	7,42	6,53	11,19	11,69	11,9	13,99	10,03
Птиця	31,33	33,06	31,62	20,21	24,14	22,27	27,27

Отже, внаслідок проведених обчислень отримано показники, на основі яких можна зробити висновок, як оптимізувати випуск сільськогосподарської продукції тваринництва в асортименті. Представлені в таблиці дані можна відобразити у відсотковому співвідношенні щодо їх загального обсягу. Наприклад, для сільськогосподарського підприємства у 1997 році вироблено 33,33% молока незбираного, 11,32% великої рогатої худоби, 16,61% свиней, 7,42% овець, кіз, 31,33% птиці.

У 1998 році: молока незбираного — 31,24%, великої рогатої худоби — 12,19%, свиней — 16,98%, овець та кіз — 6,53%, птиці — 33,06%.

У 1999 році: молока незбираного — 30,8%, великої рогатої худоби — 11,38%, свиней — 15,02%, овець та кіз — 11,19%, птиці — 31,62%.

У 2000 році: молока незбираного — 34,27%, великої рогатої худоби — 15,25%, свиней — 18,58%, овець та кіз — 11,69%, птиці — 20,21%.

У 2001 році: молока незбираного — 27,29%, великої рогатої худоби — 17,04%, свиней — 19,62%, овець та кіз — 11,9%, птиці — 24,14%.

У 2002 році: молока незбираного — 25,81%, великої рогатої худоби — 14,14%, свиней — 23,78%, овець та кіз — 13,99%, птиці — 22,27%.

У 2003 році: молока незбираного — 29,16%, великої рогатої худоби — 14,55%, свиней — 18,99%, овець та кіз — 10,03%, птиці — 27,27%.

Як видно з таблиці, молоко незбиране є одним із продуктів тваринництва, що користується попитом у споживачів і залишається вигідним для виробника. Здійснимо прогнозування випуску цього виду продукції на 2004 та 2005 роки. Використаємо для цього метод найменших квадратів. Графік виробництва молока незбираного за 1995 – 2003 рр. і прогноз на 2004 – 2005 рр. наведений на рисунку.

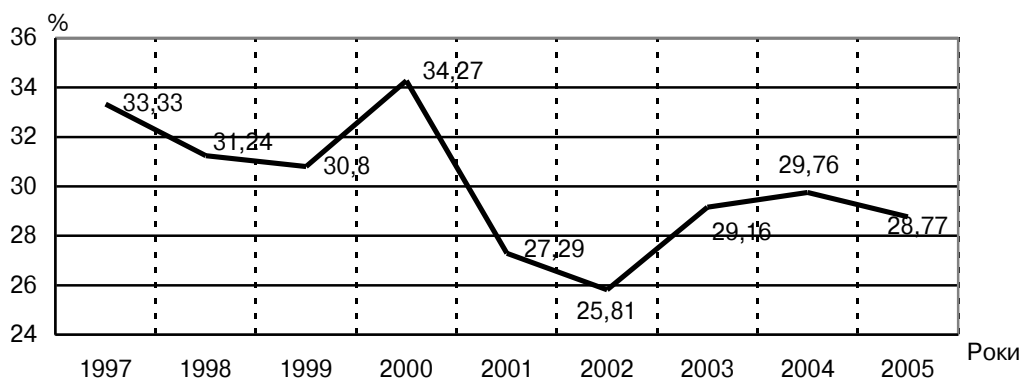


Рис. Оптимальний випуск сільськогосподарської продукції тваринництва у 1997 – 2003 рр. та прогнозовані дані на 2004 – 2005 рр.

## *Механізм регулювання економіки*

Прогнозування господарської діяльності виробників сільськогосподарської продукції на 2004 та 2005 роки, згідно з результатами, отриманими при розв'язуванні економіко-математичної моделі, показує, що за наявного ринкового середовища частка молока незбираного у 2004 році дещо зросте і складатиме 29,76% порівняно з попередніми роками, а у 2005 році — знизиться і дорівнюватиме 28,77%.

Зробимо висновки. Для досягнення високих рівнів виробництва у галузі тваринництва, підвищення купівельної спроможності населення країни та реального попиту на цей вид продукції необхідно здійснити ряд заходів щодо зниження собівартості продукції, а відповідно і цін на неї.

Одним із важливих факторів зниження обсягів виробництва продукції тваринництва, що зумовлено неплатоспроможністю сільськогосподарських підприємств, є неефективне використання досягнень селекційно-плеємної науки. Це призвело до скорочення поголів'я плеємних тварин та обсягів штучного запліднення. Особливу увагу слід приділяти питанням удосконалення селекційно-плеємної роботи, системи державної плеємної служби.

Зменшення продукції тваринництва відбувається за рахунок зниження якісних характеристик тварин внаслідок різних захворювань худоби, незбалансованої кормової бази. Так, для утримання худоби в сільськогосподарських підприємствах станом на 1 січня 2003 р. було в наявності кормів усіх видів 5,1 млн. т кормових одиниць, що на чверть менше, ніж на 1 січня 2002 р. Слід відновити систему кормовиробництва, зосередити увагу на розв'язанні питання білково-вітамінно-мінеральних добавок і повнораціонних комбікормів. Необхідне системне застосування кормових сівозмін та створення культурних пасовищ.

Очікуване зростання обсягів виробництва продукції тваринництва залежить також і від якості обладнання, техніки та технології для утримання тваринництва. Слід використовувати таку технологію, яка забезпечуватиме вищу продуктивність тваринництва при скороченні затрат корму, тепла та енергії та сприятиме зниженню собівартості кінцевої продукції.

Для отримання позитивних результатів необхідне створення міцної кормової бази, вдосконалення генофонду з використанням генетичного потенціалу світового рівня, зміцнення матеріально-технічної бази ферм, удосконалення системи годівлі, розміщення, спеціалізації та концентрації виробництва, впровадження ресурсозберігаючої технології, надання кредитів сільськогосподарським підприємствам на пільгових умовах, здійснення регулювання доходів через систему державного дотування. Отже, з метою підтримки сільськогосподарських товаровиробників, збільшення тваринницької продукції та оптимізації випуску продукції тваринництва в аграрному секторі України необхідне формування організаційно-економічний механізму функціонування галузі при активній ролі держави та особливе приділення уваги практичному застосуванню результатів обчислень розробленої економіко-математичної моделі. Така багатостороння підтримка галузі тваринництва дасть можливість створити сприятливі умови функціонування цієї важливої галузі економіки України.

---

**Література:** 1. Окопний О. М. Відродження тваринництва в Україні та напрями його розвитку // Економіка АПК. — 2003. — №5. — С. 8 – 14. 2. Мулен Э. Теория игр с примерами из математической экономики / Пер. с франц. — М.: Мир, 1985. — 152 с. 3. Синицький О. М. Управління виробництвом сільськогосподарської продукції в умовах невизначених ринкових відносин / О. М. Синицький, З. В. Юринець / Вісник Львівського державного аграрного університету. Сер. "Економіка АПК". — Львів, 2003. — Вип. 10 (2). — С. 200 – 207. 4. Статистичний щорічник Львівської області за 2002 рік / Львівське обласне управління статистики. — 2003. — С. 370.

*Стаття надійшла до редакції 29.12.2004 р.*

## **ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

*In the article the features of gender aspect in personnel management are considered, the results of researches concerning the motivation of working women and men are reduced, proposals to organize the centre of personnel management at the large industrial enterprises are submitted.*

Ефективне управління персоналом підприємства є однією з головних умов забезпечення його конкурентоспроможності і сталого розвитку. Тому в сучасних умовах загострення конкурентної боротьби на світовому ринку підприємствам України необхідно зосереджуватися на вдосконаленні методів управління персоналом, використанню в практичній діяльності надбань як вітчизняних, так і зарубіжних наукових шкіл, адаптації пропозицій останніх до соціально-економічних реалій. Ці обставини зумовлюють актуальність тематичної спрямованості статті.

Удосконаленню і подальшому розвитку методології та методичного забезпечення управління персоналом приділяється значна увага в роботах провідних учених-економістів [1 – 15]. Одним із достатньо нових напрямків досліджень є спроби врахувати в процесі управління персоналом особливості соціально-статевого характеру, тобто гендерні. У публікаціях з цього питання містяться окремі пропозиції щодо підвищення ефективності управління в суто жіночих колективах [7; 14; 15]. Але вирішення проблеми розбудови гендерного аспекту управління вимагає комплексного й системного підходів.

У зв'язку з цим метою даної статті є викладення результатів дослідження гендерних особливостей управління персоналом на промислових підприємствах Харківського регіону та пропозиції з удосконалення організації даного процесу. Її основні положення полягають у наступному.

Процес управління персоналом є системою взаємопов'язаних організаційно-економічних та соціальних заходів зі створення умов для ефективного функціонування, розвитку і використання робочої сили на підприємстві. Тому планування, формування, перерозподіл та раціональне використання людських ресурсів становить основний зміст управління персоналом. У сучасних умовах все більшої важливості (поряд з такими ресурсами, як фінансовий та виробничий капітал) набувають знання, досвід, трудові навички, ініціатива, ціннісно-мотиваційна сфера працівників.

Кожне підприємство прагне підвищити свою конкурентоспроможність, що вимагає відбору як прогресивних технологій, так і кваліфікованих працівників, і виражається в наявності у останніх професійних знань, вмінь, навичок, а також мотивації до праці. Чим більше на підприємстві кваліфікованих працівників, тим продуктивніше використовуються його матеріально-речові та фінансові ресурси.

В умовах зростання ринкової конкуренції дедалі більшої важливості набуває проблема вдосконалення процесу управління персоналом.

Перед підприємствами постає проблема забезпечення ефективної, гнучкої організації процесу виробництва, в розв'язанні якої вирішальну роль відіграє людина, працівник як головний генератор ідей, усвідомлювач реальних позицій підприємства на ринку. Тому завдяки переважно людському фактору існує й розвивається будь-яке підприємство незалежно від його розмірів та форми власності.

## *Економіка підприємства та управління виробництвом*

Удосконалення управління персоналом традиційно включає такі аспекти [1 – 8]: техніко-технологічний, що відображає рівень розвитку конкретного виробництва, особливості техніки та технологій, що використовуються в ньому, виробничі умови та інше;

організаційно-економічний, пов'язаний з питаннями планування чисельності та складу працівників, морального й матеріального стимулювання робочого часу тощо;

правовий, який включає питання стосовно дотримання трудового законодавства в роботі з персоналом;

соціально-психологічний, що відображає питання соціально-психологічного забезпечення управління персоналом, введення різноманітних соціологічних та психологічних процедур в практику роботи;

педагогічний, який передбачає вирішення питань, пов'язаних з вихованням персоналу, наставництвом і т. ін. [8, с. 71].

Можна погодитися із зазначеним вище переліком, додатково доповнивши його такими важливими аспектами, як:

екологічний, що відображає вирішення питань забруднення навколишнього середовища і його впливу на людей, зокрема працівників підприємства;

інноваційний, який характеризує новизну методів, підходів до управління персоналом;

професійно-кваліфікаційний, що передбачає вивчення професійних здібностей індивідів на основі кваліфікаційної підготовки;

культурно-комунікаційний, котрий враховує розгляд ментальних та суто культурних особливостей;

гендерний, уособлюючи врахування соціально-статевих особливостей у процесі управління персоналом.

Комплексне врахування означених аспектів в управлінні трудовими ресурсами забезпечить сталість прогресивного розвитку підприємства в стратегічному й тактичному періодах, створення ефективного механізму управління, що буде адекватний змінам у внутрішньому та зовнішньому середовищах суб'єктів господарювання.

Управління персоналом повинно відповідати стратегії розвитку підприємства та включати наступні глобальні стадії: формування, використання і стабілізацію. Стадія формування передбачає залучення й підбір такого персоналу, який має необхідні знання і певний досвід роботи та в подальшому своєю працею сприятиме ефективному розвитку підприємства. На стадії використання переважними заходами повинні стати професійно-кваліфікаційне та посадове просування працівників, тобто управління кар'єрою; покращення морально-психологічного клімату в колективі. І, нарешті, стадія стабілізації має передбачати оцінювання результатів праці для виявлення професійного потенціалу кожного працівника, навчання, підвищення кваліфікації, тобто формування в персоналу стійкої лояльності до процесу і результатів своєї праці, до підприємства.

В умовах ринкової економіки суб'єктам господарювання необхідно шукати нові форми й організаційні структури для ефективного управління персоналом. Для підвищення конкурентоспроможності й ефективності своєї діяльності застосовувати нові, адекватні ситуації методи управління персоналом; заходи, що відповідають загальній стратегії підприємства взагалі й стратегії управління персоналом зокрема шляхом вдосконалення політики його підбору й подальшого використання в процесі виробничої діяльності, розробки та реалізації раціональної політики управління кадрами, поліпшення умов праці, покращення підготовки й перепідготовки, вибору дієвих систем стимулювання й мотивації персоналу з урахуванням валентності на основі гендерних та індивідуальних особливостей [15, с. 91].

Довгострокова стратегія управління персоналом повинна включати прискорений розвиток і введення інновацій, що, у свою чергу, обумовлює існування й застосування специфічних вимог до персоналу. Така стратегія передбачає не тільки додаткові вкла-

дення в розвиток робочої сили, а й створення умов для повного її використання, яке повинне відповідати головній меті підприємства й захищати інтереси його робітників.

Наприклад, Г. Завиновська пропонує такі принципи стратегічного управління і раціонального використання персоналу, які полягають у забезпеченні:

- 1) раціональної зайнятості працівників;
- 2) стабільності й рівномірності навантаження працівників протягом робочого періоду (дня, тижня, місяця, року);
- 3) відповідності трудового потенціалу працюючого, його психофізіологічних даних вимогам виробництва шляхом періодичного переведення з одного робочого місця на інше;
- 4) максимальної можливості виконання на робочому місці різних операцій, видів роботи, що дає змогу збалансувати навантаження на різні частини тіла та органи чуття людини [9, с. 72].

До даних принципів стратегічного управління доцільно додати й наступні: застосування методів і прийомів управління персоналом за статевими, віковими і посадовими ознаками й використання стилю управління з їх урахуванням; запровадження широкого кола заохочень персоналу в процесі його роботи (за принципом "кафетерія"); максимально можливе врахування побажань особистого характеру як невід'ємний психологічний фактор раціонального використання персоналу.

Щодо врахування гендерних аспектів у мотивації праці, як довели результати проведених опитувань на 89 підприємствах трьох галузей промисловості (легкій, харчовій, машинобудування) Харківського регіону, для працюючих чоловіків дуже важливим мотивом є можливість змагання зі своїми колегами за "завоювання" конкурентних позицій в колективі. Для жінок більш мотивуючими (валентними), ніж для чоловіків, є прояв уваги до результатів їх праці з боку керівництва як до виконавців та осіб, що мають суб'єктивні потреби, ціннісні орієнтації, проблеми. Для жінок також більш важливими є такі мотиви, як надання чергової відпустки для оздоровлення, медичне страхування, матеріальна допомога. Зважаючи на емоційність, витонченість, психологічну мобільність жінок, для них більшими, ніж для чоловіків, мотивуючими факторами є наступні: похвала з боку керівництва, подяка за якісно й вчасно виконану роботу, ставлення їх роботи в приклад іншим колегам. Зручність та комфортність робочого місця також є одним із мотивуючих факторів, що здійснюють більш ефективний вплив на жінок. І, звичайно ж, створення корпоративного духу єдиної команди в колективі, що підвищує товариські стосунки між колегами, також у більшій мірі притаманне саме жіночій умотивованості.

Таким чином, для керівництва в даному питанні дуже важливим є дослідження й визначення найбільш ефективних і прийнятних методів мотивації й стимулювання окремо жіночої та окремо чоловічої праці. Використання саме таких методів стане запорукою успіху діяльності колективу зокрема й розвитку підприємства в цілому.

Не можна залишити поза увагою і такий мотивуючий фактор, як планування трудової кар'єри, який повинен діяти з моменту прийняття працівника й до моменту його звільнення. При цьому працівник повинен знати не тільки свою коротко- й довгострокову перспективу, а й усвідомлювати те, які заходи залежать від нього безпосередньо для забезпечення його просування у службовій діяльності. На жаль, у сучасних умовах на підприємствах промисловості існує багато причин соціального й економічного характеру, що заважають ефективному плануванню і побудові кар'єри. Як довели проведені дослідження, до таких можна віднести зокрема: відсутність методичних рекомендацій з побудови кар'єри; пасивність відділів кадрів і функціональних керівників до цього процесу; несприятливий психологічний клімат на підприємствах щодо вирішення цього питання; відсутність високопрофесійних спеціалістів (психологів, соціологів), які могли б дати кваліфіковані поради; незацікавленість керівництва підприємств у налагоджуванні подібної роботи; пасивність основної маси

## *Економіка підприємства та управління виробництвом*

працюючих; недостатність фінансових ресурсів підприємства для підвищення якості роботи з кадрами.

Особливого негативу набуває ця проблема у відношенні до кар'єрного просування жінок на промислових підприємствах, які в основному займають посади нижнього (технічного) і середнього рівнів управління. Такий стан викликає занепокоєння фахівців з управління персоналом, оскільки жіноцтво становить більшу частину не тільки від усього населення України, але й від її працюючої частини. Тому виникає нагальна необхідність у поліпшенні кадрової роботи, підвищенні її наукової обґрунтованості з урахуванням гендерних особливостей.

Проведені опитування працюючих жінок довели існування значних ускладнень у реалізації кар'єрного зростання, що виявляється у наданні з боку підприємств неоднакових можливостей у порівнянні з працівниками-чоловіками (зокрема у підвищенні кваліфікації, включенні до кадрового резерву та ін.). Сферою дії працівників-жінок стали контракти, людські ресурси, допоміжна робота, зазвичай мало оплачувана та така, що майже не вимагає здійснення управління людьми. Дослідження довели, що саме така діяльність дозволила жінкам досягти окремих посадових успіхів. Збільшення зарплати й підвищення в службовій діяльності, на думку жінок-менеджерів, не є достатніми важелями управління. Не менш важливо, щоб працівники відчували, що вони працюють для досягнення загальної мети підприємства, що їм надається можливість підвищувати свою кваліфікацію й зростати в очах оточуючих як особистості.

Дослідження показали, що до 80% жінок-керівників отримали змогу значного службового зростання, коли підприємства опинялися в кризових ситуаціях, тобто тоді, коли серйозній руйнації піддаються управлінські стереотипи. За таких обставин жінки-керівники є більш готовими до прийняття нестандартних рішень, застосування нових методів управління, що доводить ефективність та переваги керівництва менеджерами-жінками у порівнянні зі своїми колегами-чоловіками в умовах нестабільного середовища. Тому необхідно надавати більших повноважень жінкам-керівникам для вираження їх як особистостей, повноцінного розкриття професійних здібностей.

Наведені аргументи доводять необхідність врахування гендерних аспектів в управлінні персоналом підприємств, що уособлюються в більш пильному ставленні їх керівництва до жіноцтва, враховуючи той обґрунтований (психологами і соціологами) факт, що в окремих виробничих ситуаціях, які потребують інтуїтивного сприйняття, психологічної витонченості, здатності йти на ризик у критичних ситуаціях, жінки-фахівці орієнтуються набагато краще, ніж чоловіки, адже саме жіноча стать завдяки своїй психології світосприйняття володіє високим рівнем відповідальності, тактовності, стриманості, значною мобільністю у прийнятті рішень.

Серед жінок необхідно виявляти (шляхом застосування різних психологічних методів їх виявлення: опитування, анкетування тощо) таких, які мають лідерські якості, бо саме вони завдяки своїй природній інтуїції (дуже часто) краще за чоловіків орієнтуються в складних виробничих ситуаціях й швидше реагують на будь-які зміни в діяльності підприємства.

При цьому потрібно враховувати такі гендерні фактори, які мають вирішальне значення для працюючих жінок (виходячи зі специфіки їх світосприйняття). До таких факторів, зокрема, можна віднести наступні:

психологічні, що висвітлюють принципову різницю в психологічному аспекті сприйняття подій між жінкою та чоловіком;

економічні, які полягають у застосуванні адекватних систем оплати праці та методів її стимулювання;

соціальні, прикладом яких є ступінь сприятливості трудового клімату в колективі;

екологічні, що передбачають підтримку належного рівня санітарно-гігієнічних умов праці, та інші.



Необхідно звернути увагу також і на той факт, що, як показали проведені дослідження, жінки при існуванні сприятливих умов праці роблять кар'єру швидше, ніж їх колеги-чоловіки, тобто стають керівниками в більш молодому віці. Тому відділам кадрів спільно з іншими функціональними підрозділами підприємств варто розробляти й запроваджувати спеціальні програми з виявлення працівників-жінок, що володіють лідерськими якостями, здатні самостійно приймати професійні рішення, прагнуть нести відповідальність за результати індивідуальної й колективної праці, щодо подальшої підготовки таких працівників для роботи на керівних посадах. Для цього на підприємствах доцільно забезпечувати тісну співпрацю різних функціональних підрозділів з відділом кадрів. Усі ці підрозділи повинні спільно на основі визначення рівня професіоналізму, виявлення організаторських здібностей, особистих якостей здійснювати відбір осіб, що володіють значним інтелектуальним потенціалом. Саме їх потрібно готувати на керівні посади, враховуючи при цьому психологію кожного індивіду, ступінь сприйняття ним соціально-економічних процесів, що протікають на підприємстві. Для реалізації цих завдань доречно розробляти й запроваджувати спеціальні програми для навчання жінок. Такі програми повинні відповідати вимогам щодо комплексності (тобто вони повинні включати такі дисципліни, як психологія управління, інформатика, основи права та ін.), гнучкості (тобто в можливості швидкого реагування на зміни вимог до професійно-кваліфікаційного рівня трудових ресурсів у зовнішньому та внутрішньому середовищах), ефективності (тобто результат виробничої діяльності кожного працівника повинен значно перевищувати витрати на його підготовку).

Одним із важливих недоліків сучасної системи управління персоналом підприємства є недосконалість кадрової стратегії підприємства, що, перш за все, виражається в недосконалості функціонування відділу кадрів. Тому для реалізації принципів наукового управління персоналом необхідно змінити сутність роботи відділів кадрів, їх організаційний статус та структуру. На сьогодні вони є слабкими в професійному відношенні. Дуже часто кадровики не мають достатньої професійної підготовки, що пояснюється відсутністю спеціалістів у сфері менеджменту персоналу, психологів, соціологів. Це зумовлює недостатній рівень компетентності в прийнятті рішень з управління персоналом. У той же час відділ праці й заробітної плати, юридичний відділ забезпечені спеціалістами значно краще, ніж відділ кадрів.

На підприємствах склалася інформаційно розірвана структура функціональних служб, кожна з яких займається вирішенням обмеженого кола питань, а частина питань з управління кадрами взагалі ніким не вирішується (до таких, зокрема, можна віднести соціально-психологічні).

Відділи кадрів та інші функціональні служби підприємств займаються рутинною працею, пов'язаною з набором персоналу, обробкою інформації, що з ним пов'язана, але вони аж ніяк не займаються питаннями комплексного управління персоналом як управління людським капіталом, не залучаються до розробки систем оплати праці, до регулювання зростання професійного рівня працівників.

У зв'язку з тим, що питання оплати праці й виплати пільг на підприємстві вирішують різні функціонально-управлінські підрозділи, перші практично втратили можливість активного й адаптивного управління мотивацією й стимулюванням праці персоналу. Відсутність єдиного управлінського центру призводить до того, що функції соціального стимулювання виконують профспілки. Тому в умовах ринкових відносин виникає необхідність зміни політики управління персоналом, статусу відділів кадрів, що також підтверджує зарубіжний досвід.

Якщо звернутися до досвіду управління персоналом на підприємствах розвинутих зарубіжних країн, то можна зробити висновок про їх високий статус та важливе місце в системі управління суб'єктами господарювання. Це пояснюється, головним чином, високопрофесійним кадровим складом цих служб. Так, із кожних 10 праців-

## *Економіка підприємства та управління виробництвом*

ників кадрової служби 6 – 7 складають такі спеціалісти, як психологи, соціологи, економісти, спеціалісти у сфері трудових відносин, аналітики, консультанти з планування кар'єри. Причому в 500 крупних компаніях США більше 30% спеціалістів, зайнятих кадровою роботою, мають найвищий освітній рівень — диплом магістра і доктора наук (філософії) [15, с. 89].

Для того щоб здійснювати комплексне управління персоналом на підприємствах України, доцільно запроваджувати таку нову організаційну форму, як центр управління персоналом, і надати йому право реалізовувати комплексний механізм управління трудовими ресурсам на підприємстві. На відміну від відділу кадрів запропоноване утворення сконцентрує в собі висококваліфіковані кадри, до складу яких будуть входити спеціалісти у сфері менеджменту, соціології, психології. До складу його організаційної структури варто включити підрозділи, кожен з яких відповідатиме за вирішення окремих питань з управління персоналом; здійснювати ряд нових функцій, що не виконувалися раніше відділом кадрів і іншими функціональними підрозділами підприємства з питань управління персоналом.

Слід зауважити, що роботу такого складного й витратного, на перший погляд, функціонального підрозділу, як центр управління персоналом, можуть фінансово підтримати лише великі підприємства, що володіють достатніми коштами. Малі ж і середні підприємства зможуть для вирішення питань, якими буде займатися центр, залучати спеціалістів іззовні.

Центр управління персоналом великого підприємства повинен виконувати наступні функції:

- 1) дослідження й визначення необхідної кількості й складу персоналу підприємства в залежності від його головної мети;
- 2) коротко- та довгострокове прогнозування й планування потреби в кадрах, аналіз зовнішнього ринку робочої сили;
- 3) вирішення питань правових відносин між адміністрацією та персоналом;
- 4) забезпечення якості трудового життя персоналу (раціональний режим роботи, розробка концепції зручності робочого місця);
- 5) проведення аналізу динаміки розвитку персоналу в професійному, кваліфікаційному, освітньому аспектах; планування трудової кар'єри персоналу;
- 6) організація атестації кадрів;
- 7) проведення ротації кадрів;
- 8) здійснення контролю та координації кадрової роботи в підрозділах;
- 9) вивчення й розробка систем оплати праці;
- 10) розробка методів стимулювання й мотивації праці персоналу (з урахуванням жіночої та чоловічої специфіки);
- 11) розгляд поточних проблем співробітників;
- 12) організація наймання, звільнення, руху кадрів;
- 13) вивчення причин звільнення;
- 14) облік, контроль і аналіз індивідуальних планів розвитку персоналу;
- 15) організація підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації кадрів.

У відповідності з даними функціями структура кадрового центру може складатися з наступних взаємопов'язаних й взаємодоповнюючих підрозділів:

- 1) центральний координаційний відділ, що зосередять у собі управлінський склад;
- 2) організаційний відділ, який займатиметься питаннями організації трудової діяльності персоналу;
- 3) відділ оплати, мотивації та стимулювання праці;
- 4) аналітичний відділ;
- 5) правовий відділ.

Усі підрозділи центру будуть працювати узгоджено: інформація одного відділу повинна бути підставою для прийняття рішення в іншому відділі. Запровадження

центру управління персоналом дозволить істотно підвищити ефективність управління трудовими ресурсами.

Таким чином, подальші успіхи у виробничо-господарській діяльності підприємств полягають в удосконаленні та якісних змінах процесу управління персоналом, їх комплексності й системності, одним із напрямків яких є врахування гендерних особливостей управління трудовими ресурсами.

Проведені дослідження є підґрунтям для подальших розвідок щодо розбудови методології й методичного забезпечення кар'єрного зростання персоналу підприємств з урахуванням гендерних особливостей.

---

**Література:** 1. Антоненко Е. В. Новые подходы к управлению персоналом // Экономика: проблемы теории и практики. — 2001. — Вып. 107. — С. 104 – 107. 2. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами. — М.: ИНФРА-М, 2002. — 328 с. 3. Борщ Л. Инвестиции в человеческий капитал — основа экономического роста Украины // Персонал. — 2001. — №5. — С. 64 – 65. 4. Двудіт З. П. Про удосконалення управління персоналом на виробничому підприємстві // Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. — Львів, 1999. — №5. — С. 84 – 88. 5. Десслер Г. Управление персоналом. — М.: Бинум, 1997. — 424 с. 6. Дмитриенко Г. А. Стратегический менеджмент: целевое управление персоналом организаций. — К.: МАУП, 1998. — 188 с. 7. Дудник О. Как создать позитивную рабочую среду / О. Дудник, Е. Николенко // Компаньон. — 2002. — №5. — С. 28 – 31. 8. Егоршин А. А. Управление персоналом. — Н. Новгород: Нимб, 1997. — 606 с. 9. Завиновская Г. Совершенствование управления персоналом организации // Персонал. — 2000. — №3. — С. 70 – 72. 10. Кибанов А. Я. Стратегическое управление персоналом / А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская. — М.: ИНФРА-М, 2000. — 420 с. 11. Маслов Е. Управление персоналом предприятия. — М.: ИНФРА-М, 1998. — 312 с. 12. Тарнавский В. Реальный стимул: поощрение персонала как элемент системы управления компанией // Рынок капитала. — 2001. — №11. — С. 18 – 22. 13. Травин В. Менеджмент персонала предприятия. — М.: Дело, 1998. — 272 с. 14. Управление персоналом организации / Под ред. Кибанова А. Я. — М.: ИНФРА-М. — 638 с. 15. Чорноморченко Н. В. Вдосконалення системи управління кадрами як основа підвищення ефективності управління персоналом // Вісник Львівської комерційної академії. — Львів, 1998. — Вып. 4. — С. 87 – 92.

*Стаття надійшла до редакції 29.12.2004 р.*

УДК 658.14/17

**Тридід О. М.**

**Орехова К. В.**

## **МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ОЦІНКИ ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

*In the article a methodical approach to the financial endurance of business evaluation which allows to determine the reasons of money flow trajectory path dynamics, recognize the ranges of violations of the local and integral proportions of the bankrolls trend and their financial state level and type is suggested.*

В умовах мінливого ринкового середовища проблема забезпечення фінансової стійкості підприємства набуває суттєвого значення. Проте, у фінансово-економічній літературі досі не існує єдиного методичного підходу щодо виконання аналізу фінансового стану суб'єкта господарювання, а це, у свою чергу, значно ускладнює процес

© Тридід О. М., Орехова К. В., 2005

## Економіка підприємства та управління виробництвом

прийняття обґрунтованих управлінських рішень стосовно розробки його фінансової стратегії і тактики. У зв'язку з цим тема роботи є актуальною.

Вирішенню проблеми методичного забезпечення аналізу фінансового стану підприємства присвячені роботи В. Г. Артеменка, М. В. Беллендира, А. В. Грачова, К. В. Ізмайлової, В. В. Ковальова, М. Н. Крейніної, Є. В. Негашева, Г. В. Савицької, Р. С. Сайфуліна та А. Д. Шеремета [1 – 7]. Але в них недостатньо уваги приділяється визначенню рівня та типу фінансового стану суб'єкта господарювання. Тому метою даної роботи є наукове обґрунтування та розробка методичних рекомендацій щодо оцінки фінансової стійкості підприємства.

З урахуванням описаного вище та за результатами дослідження, проведеного в роботі [8], запропонована авторами цієї статті методика оцінки фінансової стійкості підприємства складається з наступних етапів.

*Перший етап.* Розрахунок показників фінансового стану підприємства.

На основі опитування спеціалістів, що займаються практичною діяльністю з фінансового менеджменту, було висунуто наступні вимоги відносно показників фінансового стану підприємства:

показники фінансового стану повинні комплексно характеризувати фінансово-господарську діяльність підприємства;

показники фінансового стану мають обчислюватися на базі фінансової звітності підприємства;

показники фінансового стану підприємства повинні мати однакові одиниці виміру;

показники фінансового стану підприємства не повинні дублювати один одного.

Отже, з урахуванням вищевикладеного, було розроблено систему показників (таблиця), що характеризують фінансовий стан підприємства.

Таблиця

**Показники фінансового стану підприємства**

№ п/п	Показник	Ф ормула для розрахунку
1	2	3
1. Показники виробничих запасів		
1	Коефіцієнт виробничих запасів	$\frac{\text{ф. 1 (р. 100}_n + \text{р. 100}_k)}{\text{ф. 1 (р. 280}_n + \text{р. 280}_k)}$
2	Коефіцієнт тварин на вирощуванні та відгодівлі	$\frac{\text{ф. 1 (р. 110}_n + \text{р. 110}_k)}{\text{ф. 1 (р. 280}_n + \text{р. 280}_k)}$
2. Показники незавершеного виробництва		
1	Коефіцієнт незавершеного виробництва	$\frac{\text{ф. 1 (р. 120}_n + \text{р. 120}_k)}{\text{ф. 1 (р. 280}_n + \text{р. 280}_k)}$
2	Коефіцієнт матеріальних витрат	$\frac{\text{ф. 2, р. 230}}{\text{ф. 2, р. 280}}$
3	Коефіцієнт витрат на оплату праці	$\frac{\text{ф. 2, р. 240}}{\text{ф. 2, р. 280}}$
4	Коефіцієнт відрахувань на соціальні заходи	$\frac{\text{ф. 2, р. 250}}{\text{ф. 2, р. 280}}$
5	Коефіцієнт амортизації	$\frac{\text{ф. 2, р. 260}}{\text{ф. 2, р. 280}}$
6	Коефіцієнт інших операційних витрат	$\frac{\text{ф. 2, р. 270}}{\text{ф. 2, р. 280}}$
7	Коефіцієнт витрат майбутніх періодів	$\frac{\text{ф. 1 (р. 270}_n + \text{р. 270}_k)}{\text{ф. 1 (р. 280}_n + \text{р. 280}_k)}$
3. Показники готової продукції		
1	Коефіцієнт готової продукції	$\frac{\text{ф. 1 (р. 130}_n + \text{р. 130}_k)}{\text{ф. 1 (р. 280}_n + \text{р. 280}_k)}$

Продовження таблиці

1	2	3
2	Коефіцієнт товарів	$\frac{\text{ф. 1 (р. 140}_n + \text{р. 140}_k)}{\text{ф. 1 (р. 280}_n + \text{р. 280}_k)}$
4. Показники дебіторської заборгованості		
1	Коефіцієнт дебіторської заборгованості за товари, роботи, послуги	$\frac{\text{ф. 1 (р. 160}_n + \text{р. 160}_k)}{\text{ф. 1 (р. 280}_n + \text{р. 280}_k)}$
2	Коефіцієнт дебіторської заборгованості з бюджетом	$\frac{\text{ф. 1 (р. 170}_n + \text{р. 170}_k)}{\text{ф. 1 (р. 280}_n + \text{р. 280}_k)}$
3	Коефіцієнт дебіторської заборгованості за виданими авансами	$\frac{\text{ф. 1 (р. 180}_n + \text{р. 180}_k)}{\text{ф. 1 (р. 280}_n + \text{р. 280}_k)}$
4	Коефіцієнт дебіторської заборгованості з нарахованих доходів	$\frac{\text{ф. 1 (р. 190}_n + \text{р. 190}_k)}{\text{ф. 1 (р. 280}_n + \text{р. 280}_k)}$
5	Коефіцієнт дебіторської заборгованості з внутрішніх розрахунків	$\frac{\text{ф. 1 (р. 200}_n + \text{р. 200}_k)}{\text{ф. 1 (р. 280}_n + \text{р. 280}_k)}$
6	Коефіцієнт іншої поточної дебіторської заборгованості	$\frac{\text{ф. 1 (р. 210}_n + \text{р. 210}_k)}{\text{ф. 1 (р. 280}_n + \text{р. 280}_k)}$
7	Коефіцієнт векселів одержаних	$\frac{\text{ф. 1 (р. 150}_n + \text{р. 150}_k)}{\text{ф. 1 (р. 280}_n + \text{р. 280}_k)}$
8	Коефіцієнт довгострокової дебіторської заборгованості	$\frac{\text{ф. 1 (р. 050}_n + \text{р. 050}_k)}{\text{ф. 1 (р. 280}_n + \text{р. 280}_k)}$
9	Коефіцієнт відстрочених податкових активів	$\frac{\text{ф. 1 (р. 060}_n + \text{р. 060}_k)}{\text{ф. 1 (р. 280}_n + \text{р. 280}_k)}$
5. Показники доходу (виручки) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)		
1	Показник доходу (виручки) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	$\frac{\text{ф. 2 (р. 015} + \text{р. 020} + \text{р. 030)}}{\text{ф. 2, р. 010}}$
2	Показник чистого доходу (виручки) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	$\frac{\text{ф. 2 р. 040}}{\text{ф. 2, р. 035}}$
3	Показник валового прибутку (збитку)	$\frac{\text{ф. 2 (р. 070} + \text{р. 080} + \text{р. 090)}}{\text{ф. 2, (р. 050 (55) + р. 060)}$
4	Показник прибутку (збитку) від операційної діяльності	$\frac{\text{ф. 2 (р. 140} + \text{р. 150} + \text{р. 160)}}{\text{ф. 2, (р. 100 (105) + р. 110} + \text{р. 120} + \text{р. 130)}$
5	Показник прибутку (збитку) від звичайної діяльності	$\frac{\text{ф. 2, р. 180}}{\text{ф. 2, р. 170 (175)}}$
6	Показник прибутку (збитку) від звичайної діяльності після оподаткування	$\frac{\text{ф. 2 (р. 205} + \text{р. 210)}}{\text{ф. 2 (р. 200} + \text{р. 190 (195))}}$
7	Показник чистого прибутку (збитку)	$\frac{\text{ф. 2 (р. 320} \times \text{р. 330)}}{\text{ф. 2, р. 220 (225)}}$
8	Коефіцієнт грошових коштів та їх еквівалентів	$\frac{\text{ф. 1 р. (230}_n + \text{230}_k + \text{240}_n + \text{240}_k)}{\text{ф. 1, р. 280}}$
6. Показники кредиторської заборгованості		
1	Коефіцієнт кредиторської заборгованості за товари, роботи, послуги	$\frac{\text{ф. 1 (р. 530}_n + \text{р. 530}_k)}{\text{ф. 1 (р. 640}_n + \text{р. 640}_k)}$
2	Коефіцієнт кредиторської заборгованості з одержаних авансів	$\frac{\text{ф. 1 (р. 540}_n + \text{р. 540}_k)}{\text{ф. 1 (р. 640}_n + \text{р. 640}_k)}$
3	Коефіцієнт кредиторської заборгованості за розрахунками з бюджетом	$\frac{\text{ф. 1 (р. 550}_n + \text{р. 550}_k)}{\text{ф. 1 (р. 640}_n + \text{р. 640}_k)}$
4	Коефіцієнт кредиторської заборгованості з позабюджетних платежів	$\frac{\text{ф. 1 (р. 560}_n + \text{р. 560}_k)}{\text{ф. 1 (р. 640}_n + \text{р. 640}_k)}$
5	Коефіцієнт кредиторської заборгованості зі страхування	$\frac{\text{ф. 1 (р. 570}_n + \text{р. 570}_k)}{\text{ф. 1 (р. 640}_n + \text{р. 640}_k)}$
6	Коефіцієнт кредиторської заборгованості з оплати праці	$\frac{\text{ф. 1 (р. 580}_n + \text{р. 580}_k)}{\text{ф. 1 (р. 640}_n + \text{р. 640}_k)}$

1	2	3
7	Коефіцієнт кредиторської заборгованості за розрахунками з учасниками	$\frac{\text{ф. 1 (р. 590}_n + \text{р. 590}_k)}{\text{ф. 1 (р. 640}_n + \text{р. 640}_k)}$
8	Коефіцієнт кредиторської заборгованості із внутрішніх розрахунків	$\frac{\text{ф. 1 (р. 600}_n + \text{р. 600}_k)}{\text{ф. 1 (р. 640}_n + \text{р. 640}_k)}$
9	Коефіцієнт інших поточних зобов'язань	$\frac{\text{ф. 1 (р. 610}_n + \text{р. 610}_k)}{\text{ф. 1 (р. 640}_n + \text{р. 640}_k)}$
10	Коефіцієнт векселів виданих	$\frac{\text{ф. 1 (р. 520}_n + \text{р. 520}_k)}{\text{ф. 1 (р. 640}_n + \text{р. 640}_k)}$
11	Коефіцієнт короткострокових кредитів банків	$\frac{\text{ф. 1 (р. 500}_n + \text{р. 500}_k)}{\text{ф. 1 (р. 640}_n + \text{р. 640}_k)}$
12	Коефіцієнт поточної заборгованості за довгостроковими зобов'язаннями	$\frac{\text{ф. 1 (р. 510}_n + \text{р. 510}_k)}{\text{ф. 1 (р. 640}_n + \text{р. 640}_k)}$
13	Коефіцієнт довгострокових зобов'язань	$\frac{\text{ф. 1 (р. 480}_n + \text{р. 480}_k)}{\text{ф. 1 (р. 640}_n + \text{р. 640}_k)}$
14	Коефіцієнт забезпечення наступних витрат та платежів	$\frac{\text{ф. 1 (р. 430}_n + \text{р. 430}_k)}{\text{ф. 1 (р. 640}_n + \text{р. 640}_k)}$
<b>7. Показники власних вкладень</b>		
1	Коефіцієнт довгострокових фінансових інвестицій	$\frac{\text{ф. 1 р. (040}_n + \text{040}_k + \text{045}_n + \text{045}_k)}{\text{ф. 1 (р. 280}_n + \text{р. 280}_k)}$
2	Коефіцієнт поточних фінансових інвестицій	$\frac{\text{ф. 1 (р. 220}_n + \text{р. 220}_k)}{\text{ф. 1 (р. 280}_n + \text{р. 280}_k)}$
3	Коефіцієнт доходів майбутніх періодів	$\frac{\text{ф. 1 (р. 630}_n + \text{р. 630}_k)}{\text{ф. 1 (р. 640}_n + \text{р. 640}_k)}$
4	Коефіцієнт власного капіталу	$\frac{\text{ф. 1 (р. 380}_n + \text{р. 380}_k)}{\text{ф. 1 (р. 640}_n + \text{р. 640}_k)}$
5	Коефіцієнт нематеріальних активів	$\frac{\text{ф. 1 (р. 010}_n + \text{р. 010}_k)}{\text{ф. 1 (р. 280}_n + \text{р. 280}_k)}$
6	Коефіцієнт незавершеного будівництва	$\frac{\text{ф. 1 (р. 020}_n + \text{р. 020}_k)}{\text{ф. 1 (р. 280}_n + \text{р. 280}_k)}$
7	Коефіцієнт основних фондів	$\frac{\text{ф. 1 (р. 030}_n + \text{р. 030}_k)}{\text{ф. 1 (р. 280}_n + \text{р. 280}_k)}$
8	Коефіцієнт інших необоротних активів	$\frac{\text{ф. 1 (р. 070}_n + \text{р. 070}_k)}{\text{ф. 1 (р. 280}_n + \text{р. 280}_k)}$
9	Коефіцієнт інших оборотних активів	$\frac{\text{ф. 1 (р. 250}_n + \text{р. 250}_k)}{\text{ф. 1 (р. 280}_n + \text{р. 280}_k)}$

*Другий етап.* Розрахунок локальних показників фінансової стійкості підприємства.

Оскільки в основі забезпечення фінансової стійкості підприємства знаходиться узгоджений в часі рух його грошових потоків [8], то для кількісної оцінки ступеня порушення локальних пропорцій прямування фінансових ресурсів суб'єкта господарювання слід обчислювати показники динаміки його фінансового стану, що відбивають відношення фактичних значень коефіцієнтів до базисних:

$$x_k = \frac{x_k^1}{x_k^0}, \quad (1)$$

де  $x_k$  —  $k$ -ий локальний показник фінансової стійкості підприємства;

$x_k^1$  — фактичне значення  $k$ -го показника фінансового стану підприємства;

$x_k^0$  — базисне значення  $k$ -го показника фінансового стану підприємства;

$k$  — порядковий номер показника фінансового стану підприємства,  $k \in [1, n]$ .

Відзначимо, що еталонним значенням  $x_k$  є одиниця. Однак на основі наслідку з теореми Ляпунова [9] автори цієї роботи пропонують виділити п'ять ступенів порушення локальних пропорцій прямування фінансових ресурсів підприємства:

перший ступінь порушення локальної фінансової узгодженості підприємства  $x_k \in [0,75; 1,25]$ ;

другий ступінь порушення локальної фінансової узгодженості підприємства  $x_k \in [0,5; 0,75) \cup (1,25; 1,50]$ ;

третій ступінь порушення локальної фінансової узгодженості підприємства  $x_k \in [0,25; 0,50) \cup (1,50; 1,75]$ ;

четвертий ступінь порушення локальної фінансової узгодженості підприємства  $x_k \in [0,00; 0,25) \cup (1,75; 2,00]$ ;

п'ятий ступінь порушення локальної фінансової узгодженості підприємства  $x_k \in (-\infty; 0,00) \cup (2,00; +\infty)$ .

*Третій етап.* Визначення інтегральних показників фінансової стійкості підприємства.

Для кількісної оцінки фінансової стійкості підприємства за етапами руху грошових потоків було використано методичний підхід до розрахунку інтегрального показника, що викладено в роботі [7]:

$$I_p = \sqrt{\sum_{k=1}^n \lambda_k (1 - x_k)^2}, \quad (2)$$

де  $I_p$  —  $p$ -ий інтегральний показник фінансової стійкості підприємства;

$x_k$  —  $k$ -ий локальний показник фінансової стійкості підприємства<sup>1</sup>;

$\lambda_k$  — рівень вагомості  $k$ -го локального показника фінансової стійкості підприємства;

$k$  — порядковий номер локального показника фінансової стійкості підприємства за етапом руху грошових потоків  $p$ ,  $k \in [1, n]$ ;

$p$  — порядковий номер етапу руху грошових потоків підприємства,  $p \in [1, m]$ .

Рівні вагомості локальних коефіцієнтів фінансової стійкості підприємства рекомендовано розраховувати методом критичної відстані [10], який, на погляд авторів, забезпечує найбільш точний та об'єктивний результат, оскільки враховує всі відстані між показниками.

Підставляючи значення границь інтервалів локальної фінансової узгодженості до формули (2) визначимо діапазони варіювання інтегральних показників фінансової стійкості підприємства в залежності від ступеня порушення пропорцій прямування його фінансових ресурсів:

1) при першому ступені порушення інтегральної фінансової узгодженості підприємства:

$$I_p \in [0; \sqrt{\sum_{k=1}^n 0,0625 \times \lambda_k}]; \quad (3)$$

2) при другому ступені порушення інтегральної фінансової узгодженості підприємства:

$$I_p \in [\sqrt{\sum_{k=1}^n 0,0625 \times \lambda_k}; \sqrt{\sum_{k=1}^n 0,25 \times \lambda_k}]; \quad (4)$$

<sup>1</sup> Якщо фактичний та базисний показники фінансового стану підприємства дорівнюють нулю, то значення коефіцієнта їх фінансової стійкості не враховується при розрахунку відповідного інтегрального показника.

## Економіка підприємства та управління виробництвом

3) при третьому ступені порушення інтегральної фінансової узгодженості підприємства:

$$I_p \in \left[ \sqrt{\sum_{k=1}^n 0,25 \times \lambda_k}; \sqrt{\sum_{k=1}^n 0,5625 \times \lambda_k} \right]; \quad (5)$$

4) при четвертому ступені порушення інтегральної фінансової узгодженості підприємства:

$$I_p \in \left[ \sqrt{\sum_{k=1}^n 0,5625 \times \lambda_k}; \sqrt{\sum_{k=1}^n \lambda_k} \right]; \quad (6)$$

5) при п'ятому ступені порушення інтегральної фінансової узгодженості підприємства:

$$I_p \in \left[ \sqrt{\sum_{k=1}^n \lambda_k}; +\infty \right]. \quad (7)$$

*Четвертий етап.* Визначення зведеного показника фінансового стану підприємства.

Залежно від ступеня порушення фінансової узгодженості підприємства кожному з розрахованих на третьому етапі інтегральних показників надається кількісна оцінка:

при першому ступені порушення пропорцій прямування фінансових ресурсів інтегральним показникам фінансової стійкості підприємства присвоюється по 5 балів;  
при другому ступеню — по 4 бали;  
при третьому ступеню — по 3 бали;  
при четвертому ступеню — по 2 бали;  
при п'ятому ступеню — по 1 балу.

За результатами оцінки розраховується зведений показник фінансового стану підприємства за формулою:

$$I_{\text{фс}} = \frac{\sum_{p=1}^n B_p}{n}, \quad (8)$$

де  $I_{\text{фс}}$  — зведений показник фінансового стану підприємства;

$B_p$  — кількісна оцінка ступеня порушення інтегральної фінансової узгодженості на етапі руху грошових потоків  $p$ ;

$p$  — порядковий номер етапу руху грошових потоків підприємства,  $p \in [1; n]$ .

*П'ятий етап.* Визначення типу фінансового стану підприємства.

Залежно від інтервалу, якому належить значення зведеного показника, автори цієї роботи пропонують виділити наступні типи фінансового стану підприємства:

1) якщо  $I_{\text{фс}} \in [4; 5]$ , то підприємство знаходиться в абсолютно-стійкому фінансовому стані;

2) якщо  $I_{\text{фс}} \in [3; 4]$ , то підприємство знаходиться в нормальному фінансовому стану;

3) якщо  $I_{\text{фс}} \in [2; 3]$ , то підприємство знаходиться в нестійкому фінансовому стані;

4) якщо  $I_{\text{фс}} \in [1; 2]$ , то підприємство знаходиться у кризовому фінансовому стані.



Узагальнюючи вищевикладене, можна визначити деякі переваги запропонованої методики оцінки фінансової стійкості підприємства в порівнянні з тими, що рекомендовані вітчизняними та закордонними вченими:

1) зведений показник дає змогу комплексно оцінити фінансовий стан підприємства, оскільки інтегральні параметри, що входять до його складу, характеризують рух грошових потоків як в просторі, так і в часі;

2) ретроспективна динаміка зведеного показника фінансового стану є підґрунтям для прогнозування фінансово-господарської діяльності підприємства;

3) рівні вагомості локальних коефіцієнтів забезпечують диференційований за галузями економіки підхід до оцінки фінансового стану підприємства.

Разом з цим слід зазначити, що визначення типу фінансового стану підприємства ще не дає фінансовим менеджерам ефективного інструмента управління грошовими потоками, а лише підтверджує необхідність його пошуку або розробки, що є предметом подальшого дослідження.

---

**Література:** 1. Артеменко В. Г. Финансовый анализ: Учебное пособие / В. Г. Артеменко, М. В. Беллендир. — М.: Изд. "ДИС", НГАЭиУ, 1997. — 128 с. 2. Грачев А. В. Анализ и управление финансовой устойчивостью предприятия: Учебно-практическое пособие. — М.: Изд. "Финпресс", 2002. — 208 с. 3. Измайлова К. В. Финансовый анализ: Навчальний посібник. — К.: МАУП, 2000. — 152 с. 4. Ковалев В. В. Финансовый анализ: Управление капиталом. Выбор инвестиций. Анализ отчетности. — М.: Финансы и статистика, 1995. — 432 с. 5. Крейнина М. Н. Анализ финансового состояния и инвестиционной привлекательности акционерных обществ в промышленности, строительстве и торговле. — М.: Дело и Сервис, 1994. — 256 с. 6. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебное пособие. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2003. — 344 с. 7. Шеремет А. Д. Методика финансового анализа / А. Д. Шеремет, Р. С. Сайфулин, Е. В. Негашев. — М.: ИНФРА-М, 2000. — 208 с. 8. Мартюшева Л. С. Фінансова стійкість як економічна категорія / Л. С. Мартюшева, К. В. Орехова // Економіка розвитку. — 2003. — №4. — С. 33 – 35. 9. Теория статистики: Учебник // Под ред. проф. Шмойловой Р. А. — М.: Финансы и статистика, 1999. — 560 с. 10. Плюта В. Сравнительный многомерный анализ в экономических исследованиях: Методы таксономии и факторного анализа: Пер. с польск. Иванова В. В. — М.: Статистика, 1980. — 152 с.

*Стаття надійшла до редакції 12.10.2004 р.*

УДК 658.4

**Пономаренко Е. В.**

**Грабовский Е. Н.**

## **ФАКТОРЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ РЕСУРСОВ**

*In the article the approach to analysis the factors structure that defines the strategic development of enterprise information resources in postindustrial economy condition is offered. The revealed factors that influence upon the information resources development allow hereinafter taking them into account when shaping the strategic program of the enterprise development.*

В условиях постиндустриального этапа развития экономики важное значение приобретает эффективное использование предприятием информационных ресурсов

© Пономаренко Е. В., Грабовский Е. Н., 2005

в целях оптимизации общей стратегии развития. В связи с этим возникает потребность в выявлении и оценке различных факторов, влияющих на развитие информационных ресурсов, что позволяет в дальнейшем устранять возможные противоречия в стратегической программе развития предприятия.

Задача выделения факторов стратегического развития информационных ресурсов решается на Украине в рамках приоритетного научно-технического направления "Новые компьютерные средства и технологии информатизации общества".

В исследованиях [1 – 3] выделяются особенности информационных ресурсов как экономической категории, анализируется механизм их формирования. Однако отсутствует описание и анализ факторов стратегического развития информационных ресурсов, не определена структура факторов и их роль в процессе управления организацией.

Целью данной статьи является выявление и анализ структуры факторов, определяющих стратегическое развитие информационных ресурсов предприятия в условиях постиндустриальной экономики.

На основе изучения специализированных литературных источников [4 – 8] были определены основные факторы, обуславливающие механизм управления развитием информационных ресурсов организации. С целью выявления сферы воздействия факторов было выполнено укрупненное их разделение путем выделения следующих групп:

**факторы внутренней среды предприятия** — факторы, определяющие развитие информационных ресурсов, формирование и воздействие которых происходит непосредственно внутри предприятия;

**факторы внешней среды** — группа факторов развития информационных ресурсов, воздействие которых происходит из-за переделов организационной структуры предприятия;

**информационные факторы** — группа факторов, тесным образом связанных с информацией как основной компонентой стратегического развития информационных ресурсов предприятия;

**общесистемные факторы** — факторы развития информационных ресурсов, формирование и воздействие которых происходит на методологическом уровне;

**факторы организации процесса формирования стратегии развития информационных ресурсов** — группа факторов, выполняющих организующую роль в функционировании механизмов формирования и реализации стратегического развития информационных ресурсов.

Общая схема структуры факторов стратегического развития информационных ресурсов предприятия представлена на рисунке.

К факторам внутренней среды предприятия относят персонал, менеджеров компании, информационную систему, психологические механизмы.

Фактор промышленно-производственного персонала в контексте стратегического развития информационных ресурсов организации включает в себя такие компоненты, как способность генерации идей, нестандартное мышление, непрерывное получение и развитие знаний, взаимодействие с руководством в стиле делового партнерства, возрастной состав, сложившиеся установки (стереотипы).

Менеджеры компании как фактор стратегического развития информационных ресурсов рассматриваются с точки зрения их моделей поведения и образа мышления, ценностей, возрастного состава, практики управления информацией, уровня компетенции на IT-рынке.

В стратегическом развитии информационных ресурсов предприятия информационная система как фактор интересует менеджера с позиций Web-интеграции приложений, информационной поддержки управления качеством, наличия аналитического программного обеспечения (ПО), стандартизации и сертификации средств и систем информации, защиты информации.



Рис. Структура факторов стратегического развития информационных ресурсов

Психологические механизмы как фактор стратегии развития информационных ресурсов включают существующие на предприятии подходы к принятию решений (интуитивный, основанный на суждениях, рациональный), особенности индивидуальной и социальной психологии субъектов информационной деятельности, социотипы субъектов (логическая или иррациональная аргументация идей), наличие конформизма мышления.

В условиях постиндустриального этапа развития экономики перечисленные факторы внутренней среды оказывают значительное влияние как на бизнес-систему предприятия, так и на развитие информационных ресурсов страны в целом. Современные тенденции развития экономики характеризуются уменьшением доли живого труда и увеличением значимости корпоративных знаний, то есть совокупного интеллекта, квалификации персонала. Знания персонала и менеджеров нелинейным образом воздействуют на развитие компании в целом. Доходя до определенного

## *Економіка підприємства та управління виробництвом*

критического уровня, знания переводят компанию на новый качественный уровень. С другой стороны, попадая на новый уровень развития, компания вынуждена приобретать и накапливать новую сумму знаний. Информационная система в этом случае играет центральную роль, обеспечивая реализацию технологий добычи знаний (Data mining), интеграцию работ и знаний персонала всех подразделений (с использованием сетей экстранет и интранет), оказывая менеджерам компании помощь в принятии решений (экспертные системы и системы поддержки принятия решений).

В структуре факторов внешней среды следует выделять технологический фактор, инвестиции в информационные технологии, проблему принятия решения, системы коммуникации, факторы социального поведения, глобальную экономическую среду, факторы конкуренции, средства воздействия на субъекты информационной деятельности.

Технологический фактор в условиях постиндустриальной информационной экономики проявляется в использовании технологической платформы компании; его воздействие тесным образом связано со следующими современными тенденциями обработки информации:

непригодность традиционных способов переработки информации в условиях анализа больших объемов данных;

отсутствие ориентации традиционных процедур использования данных на целесообразность, результативность, адекватность принимаемых решений, а также невозможность учета нетипичных ситуаций;

невозможность непосредственного преобразования объемов данных, поддерживаемых современными аппаратными средствами, и доведения их до менеджера существующими средствами деловой графики и электронных таблиц.

В связи с этим возможны два подхода к продуцированию и использованию информационных ресурсов для управления технологическим развитием [7]:

фокусирование в системе опыта экспертов, который используется затем для выработки оптимального решения;

обеспечение поиска системой решения на основе анализа исторических данных, описывающих поведение изучаемого объекта, принятых в прошлом решений, а также их результатов.

Второе направление в современных условиях все более широко развивается в рамках систем KDD (Knowledge discovery in databases — обнаружение знаний в базах данных), Data warehouse (хранилища данных) и Data mining (добыча знаний и данных).

Аналитические средства работы с информационными ресурсами могут быть как оперативные (например, информационные системы руководства — Executive Information Systems), так и стратегическими (основанными на анализе большого массива информации на основе привлечения необходимых сведений от систем, аккумулирующих опыт решения проблем).

Выделение инвестиций в информационные технологии (ИТ) как фактора стратегического развития информационных ресурсов обусловливается их высоким уровнем значимости для функционирования и информационной системы в частности, и реализации стратегии компании в целом.

Так, согласно прогнозу аналитической фирмы IDC ([www.idc.com](http://www.idc.com)), к 2006 г. мировая ИТ-индустрия принесет доход в 1 трлн долларов. На 2005 г. IDC прогнозирует рост инвестиций в ИТ в 4 – 6%, а на ближайшие пять лет — темпы роста ИТ-индустрии в 6 – 7%. В частности, по прогнозам данной фирмы, мировые ИТ-инвестиции предприятий обрабатывающей промышленности составят к 2007 г. 126 млрд. долларов. Самые большие расходы на информационные технологии будут у предприятий сектора материального производства (13% мировых ИТ-инвестиций) и банковского сектора (12%). Наиболее активный рост ИТ-инвестиций продемонстрирует правительственный сектор — расходы правительственных организаций на информационные технологии превзойдут в 2007 г. 126 млрд. долларов. Расходы на ЭВМ будут

самыми высокими в потребительском секторе, в секторе образования, средств массовой информации и телекоммуникационных компаний.

Однако привлечение инвестиций в информационные технологии ограничивается рядом факторов. К этим ограничивающим факторам относятся одновременные затраты на переход к новой системе в случае временной приостановки бизнеса, увеличение операционных издержек при поддержке нескольких технологий или стандартов, технический риск в случае задержки реализации проекта или невыполнения основных технических параметров, гибкость корпорации, различные коммерческие факторы.

Стратегический фактор "проблема принятия решения" должен учитывать стандартный или нестандартный характер проблемы, степень обеспеченности субъекта различными видами ресурсов, выбор между внутренними и внешними путями решения проблемы, выделенное время для решения проблемы (то есть на сбор, обработку, передачу, анализ информации и принятие решения).

Развитие современных средств связи, расширение масштабов и сферы использования сети Интернет и других коммуникационных технологий обуславливает выделение систем коммуникации как фактора стратегии развития информационных ресурсов. Этот фактор учитывает исчезновение временного лага вследствие увеличения скорости передачи информации, телевзаимодействия предприятий и коллективов их сотрудников, новшества на основе использования инфокоммуникаций.

В контексте стратегического развития информационных ресурсов в качестве составляющих системы коммуникации должны входить следующие элементы:

а) участники коммуникации — менеджеры, промышленно-производственный персонал, эксперты и аналитики, принимающие участие в процессе формирования и реализации стратегии развития информационных ресурсов предприятия;

б) средства коммуникации, включающие как внутренние средства (совещания, беседы, интранет, системы поддержки принятия решений), так и внешние (рекламу, экстранет, Интернет, программы продвижения товара, пресс-релизы, финансовые и статистические отчеты);

в) каналы коммуникации — электронная почта, телефон, видеоконференции, Интернет-форумы, корпоративные средства групповой работы;

г) барьеры коммуникации — фильтры межличностных коммуникаций, организационные фильтры;

д) звенья организационной структуры предприятия — рабочие группы, отделы, советы, комиссии;

е) регламент коммуникационных процессов в компании — графики, инструкции, схемы передачи документов и информационных сообщений.

Необходимость включения фактора систем коммуникаций в структуру факторов стратегического развития информационных ресурсов обуславливается всевозрастающим объемом их использования, (табл. 1) [4].

Таблица 1

**Данные по ключевым коммуникационным технологиям в мире**

Коммуникационные технологии	1991 г.	2000 г.	2002 г.	Ежегодный рост, %
Стационарный телефон, млн.	546	972	1115	6,7
Плотность, %	11	16,2	18,6	
Мобильный телефон, млн.	16	736	1390	50
Плотность, %	0,3	12,3	23,2	
Интернет, млн.	4,4	359	655	58
Плотность, %	0,1	6	11	
Персональный компьютер, млн.	130	500	605	16
Плотность, %	2,6	8,3	10	

## *Економіка підприємства та управління виробництвом*

Использование систем коммуникации как фактора развития информационных ресурсов в настоящее время может ограничиваться возрастанием избытка информации в результате "бесполезных коммуникаций", отсутствием профессиональной культуры работы с информацией. В частности, возрастание избытка информации иллюстрирует тот факт, что реальные информационные потоки в компьютерах земной цивилизации почти в миллион раз превышают способности всего человечества воспринимать информацию [4].

Факторы социального поведения включают меняющиеся отношения, ожидания и нравы общества (роль предпринимательства, роль женщин и национальных меньшинств в обществе, движение в защиту интересов потребителей).

Процессы интернационализации производственно-хозяйственной и коммерческой деятельности предприятий, вовлечение хозяйствующих субъектов в структуры на международном уровне обуславливают учет фактора глобальной экономической среды в системе стратегического развития информационного ресурса. Данный фактор должен предусматривать активизацию инноваций, человеческое мышление и корпоративные знания как движущую силу современной экономики, переход экономических и социальных процессов в режим реального времени.

Кроме того, в рамках фактора глобальной экономической среды следует учитывать механизм сетевой глобализации, действие которого проявляется в том, что все фазы покупки (получение рекламы, информирование покупки, доставка) собраны в одну точку на сайте в Internet. Многие продукты (софт, страховку, музыку и т. п.) можно получать практически без затрат таких ресурсов, как время, деньги. Сетевая глобализация приводит к значительному росту скорости изменения характера бизнеса, образа жизни потребителей, их запросов, и реакции компаний на изменение этих запросов. Сетевая экономика оказывает влияние на продукт деятельности, способ изготовления данного продукта и механизм принятия решения. Все это формирует новую целостную природу стратегии развития информационных ресурсов.

Иллюстрацией коммерческого использования возможностей сети Интернет может служить показатель отношения числа веб-сайтов к численности населения. По данным источника [5], в июле 2002 г. этот показатель составил 34,1 на 1 тыс. жителей, в государствах Европейского Союза (ЕС) — 37,9, в том числе в Германии он был равен 84,7, в Дании — 71,7, Норвегии — 66,4. В Мексике, Турции, Греции и в Японии на 1 тыс. жителей приходилось менее 3 веб-сайтов. Быстрее всего растет численность веб-сайтов на 1 тыс. населения в Германии, где данный показатель почти удваивается ежегодно. В Дании ежегодно он растет на 85%, в Канаде и США, где имеется высокое число веб-сайтов, их количество возрастает ежегодно примерно на 20%.

Масштаб использования возможностей сети Интернет иллюстрирует табл. 2 [5].

Таблица 2

### **Количество пользователей сети Интернет на конец 2002 г. (млн. ед.)**

<b>Страна</b>	<b>Количество пользователей</b>
Россия	14
Япония	65
США	161
Китай	55
Германия	30
Великобритания	27
Италия	31
Канада	18
Индия	17
Франция	17
Бразилия	16

Согласно сообщению компании Interland ([www.interland.us](http://www.interland.us)), 56% американских компаний малого бизнеса считают, что существенная часть их ежегодных продаж обусловлена присутствием в Интернете. Специалисты компании попросили своих клиентов — преимущественно компании малого бизнеса — принять участие в исследовании. Были опрошены 260 клиентов, из которых 42% занимаются своим бизнесом уже более десяти лет и 76% используют Интернет в деятельности компании в течение 3 – 9 лет. Результаты опроса показали, что у 23% компаний наличие веб-сайта приносит им 1 – 10% продаж, а у 12% — от 76% до 100% продаж обусловлены их "присутствием" в Интернет. В целом 78% респондентов отметили, что извлекают выгоду от наличия сайта компании в сети Интернет.

Эксперты ООН определяют постиндустриальную экономику как сочетание трех феноменов: "быстрый технологический прогресс в отраслях компьютеров и коммуникаций, интернационализация экономики и изменения в финансовой сфере" [9]. Таким образом, современная глобальная экономическая среда характеризуется становлением качественно нового технико-экономического уклада мирового хозяйства. Для успешной реализации стратегии развития предприятия должны адаптироваться под условия глобальной среды бизнеса, что нобелевский лауреат, экономист Д. Норт называет принципом "применения эффективности" [9]. Под последним понимается способность организаций вводить новшества, непрерывно обучаться и продуктивно изменяться. Вместо ориентации на основной капитал, систему финансирования и производительность труда как главные источники конкурентного преимущества компании должны усиливать свои стратегические позиции в обучении кадров, повышении творческих способностей и умения адаптироваться к стремительно изменяющимся условиям производственно-хозяйственной и коммерческой деятельности.

Факторы конкуренции предполагают исследование организацией действий своих конкурентов: анализ будущих целей и оценка текущей стратегии конкурентов, обзор предпосылок в отношении конкурентов и отрасли, в которой функционируют данные компании, углубленное изучение сильных и слабых сторон конкурентов.

Средства воздействия на субъекты информационной деятельности как стратегический фактор развития информационных ресурсов включают:

- а) средства массовой информации и Интернет;
- б) систему образования и переподготовки кадров;
- в) инструменты маркетинга и рекламы;
- г) господствующую идеологическую парадигму и официальную религию;
- д) законодательную и нормативно-правовую базу;
- е) механизмы группового влияния на поведение субъектов информационной деятельности (подавление мнения меньшинства в группе, харизматическое воздействие, доминирование субъектов с использованием механизмов власти, финансового влияния и др.).

В структуре информационных факторов следует выделять параметры информации, информационное противодействие и информационное оружие, масштаб и структуру информационных потребностей, ситуации принятия решений (стандартные и нестандартные), процесс организации информационной деятельности, наличие информационных материалов для решения проблемы, информационную безопасность.

С целью выявления наиболее значимых для стратегического планирования характеристик информационных ресурсов и выделения приоритетных сфер воздействия на информацию как ресурс следует выделить блок параметров информационного ресурса (рисунок) в перечне факторов стратегического развития информационных ресурсов. На основе анализа и уточнения материалов компании "Россия Он Лайн" [10] были выделены параметры, приведенные в табл. 3.

Параметры информационного ресурса  
стратегического развития предприятия

№ п/п	Параметры информационного ресурса	Критерии параметра	Суть критерия
1	2	3	4
1	<b>Содержание и охват</b> Определяет предметную область информации в составе информационного ресурса	Объем Полнота Достаточность	Общее количество информации, предоставляемой информационным ресурсом. Соотношение между имеющимися и доступными информационными ресурсами. Возможность достижения цели при наличии доступных информационных ресурсов
2	<b>Время</b> Фиксирует момент или период осуществления информационного взаимодействия	Срочность	Период времени возникновения и реализации информационной деятельности
3	<b>Источник</b> Идентифицирует происхождение информационного ресурса. Неразрывно связан с параметром охвата	Степень авторитетности источника информации информационного ресурса	Уровень доверия к источнику информационного ресурса
4	<b>Качество</b> Определяет свойства, отражающие степень пригодности информационного ресурса для достижения цели	Адекватность Достоверность Своевременность Ценность Актуальность Новизна Полезность Доступность Защищенность Фасцинация Живучесть	Однозначное соответствие информационного ресурса отображенному объекту. Отсутствие в информационном ресурсе скрытых ошибок. Поступление информационного ресурса в пределах того времени, когда он полезен для принятия решения Важность, целесообразность информационного ресурса для принятия решения. Интегрированный критерий, определяющий своевременность и ценность информации, предоставляемой информационным ресурсом. Впервые полученный информационный ресурс. Пригодность информационного ресурса для определенной цели. Возможность получения информационного ресурса. Невозможность несанкционированного использования (или изменения) информационного ресурса. Привлекательность информационного ресурса. Способность информационного ресурса сохранять свое качество во времени
5	<b>Способ подачи информации</b> Определяет механизм реализации информационной деятельности	Универсальность Конкретность	Наличие средств для обработки информационного ресурса Простота и логическая обоснованность предоставляемой ресурсом информации



1	2	3	4
6	<b>Соответствие потребностям</b>  Необходимость в получении информационного ресурса для решения конкретных задач	Пертинентность  Релевантность  Полнота  Проверяемость	Соответствие содержания информационного ресурса потребности пользователя. Отношение смысловой близости между содержанием информационного ресурса и запросом ЛПР. Отношение релевантной информации, предоставляемой ресурсом к общей совокупности релевантной и нерелевантной информации. Доступность источника для подтверждения истинности информации, предоставляемой ресурсом
7	<b>Способ фиксации</b>  Закрепление информационного ресурса на тех или иных носителях	Статический  Динамический	Фиксация информационного ресурса в вещественном виде. Фиксация информационного ресурса в виде, пригодном для коммуникации по энергетическим каналам
8	<b>Язык</b>  Средство информационного взаимодействия	Отсутствие языкового барьера  Наличие языкового барьера	Фактор, благоприятный для создания и использования информационного ресурса, осуществления информационных взаимодействий. Фактор, снижающий возможность создания и использования информационного ресурса, осуществления информационных взаимодействий
9	<b>Стоимость</b>  Овеществленный в продукте (фиксированной информации) общественный труд.	Бесплатный информационный ресурс  Платный информационный ресурс	Продукт, предоставляемый производителем в безвозмездное пользование. Продукт, имеющий цену в денежном выражении и предоставляемый в использование на платной основе
10	<b>Доступ к информации</b>  Скорость получения необходимой информации, предоставляемой ресурсом	Скорость осуществления доступа	Качество БД и СУБД, скорость в Мбайтах
11	<b>Информационный багаж</b>  Совокупность имеющейся информации, предоставляемой ресурсом, за определенный период времени	Величина информационного багажа	Объем предлагаемой информации в определенный период
12	<b>Избыточность</b>  Характеристика величины пригодной информации, предоставляемой информационным ресурсом	Количество релевантной информации	Разница между существующей и необходимой информацией
13	<b>Неожиданность появления</b>  Характеристика времени обработки и осмысливания новой информации, предоставляемой информационным ресурсом	Быстрота обработки информации субъектом или группой лиц	Скорость осмысливания полученной от ресурса информации

## *Економіка підприємства та управління виробництвом*

Информационное противодействие как стратегический фактор развития информационных ресурсов находит свое проявление в: а) выявлении дезинформации со стороны стратегических партнеров и конкурентов; б) использовании информационных шумов, барьеров и фильтров; в) устранении психологических причин искривления информации; г) устранении угроз информационной безопасности бизнеса; д) противодействии хакерским атакам.

Выявление дезинформации в процессе стратегического развития информационных ресурсов может осуществляться по характерным признакам объектов дезинформации, на основе распознавания сложившейся ситуации (штатной или нештатной), по качественным характеристикам информации (таким, как оценка достоверности источника информации, оценка точности информации, соответствие информации предыдущим сведениям, степень новизны знаний, вытекающих из информации).

Использование информационных шумов и барьеров предусматривает создание преград на пути распространения нежелательной информации. Информационные фильтры предусматривают использование только существенной, значимой информации из всего множества возможных сведений.

Устранение психологических причин искривления информации предусматривает недопустимость фальсификации, замалчивания или неполной подачи информации.

Устранение угроз информационной безопасности бизнеса в контексте стратегического развития информационных ресурсов должно предусматривать противодействие угрозам утечки информации по каналам, не связанным с использованием информационной системы, угрозам несанкционированного доступа к ресурсам информационной системы, угрозам системам электронного документооборота и платежным системам.

Противодействие хакерским атакам должно включать использование технологий защиты от вирусов, Firewall, шифрования и аутентификации, превентивных мероприятий по обеспечению безопасности.

Информационное оружие как стратегический фактор развития информационных ресурсов компании направлено на снижение эффективности (а в ряде случаев и на ликвидацию) информационных ресурсов и включает средства воздействия на компоненты ЭВМ и их электропитание, средства воздействия на программные ресурсы управляющих модулей информационной системы и электронных управляющих модулей, средства психологического воздействия, пропаганды и дезинформации, а также психотронное оружие.

Необходимость учета данного фактора в системе стратегического планирования развития информационных ресурсов иллюстрирует статистическая информация (<http://www.cryptography.ru>), согласно которой число успешных взломов компьютерных систем различного назначения за последние пять лет выросло в тысячи раз, составив в 2001 году более 30 тысяч проникновений. Крупнейшие кибератаки последних лет привели к опасным сбоям в работе телекоммуникационных сетей, зачастую угрожающим критическим объектам физической инфраструктуры государств, нанесли значительный материальный ущерб. Так, распространенный в сети Интернет в 2001 году вирус Коуд Ред заразил 314 тысяч серверов и через них осуществил попытку атаковать компьютерную сеть Белого Дома. В 1999 и 2000 годах неидентифицированные хакеры проникли в компьютеры Министерства обороны США и лабораторий в Лос-Аламосе и Ливерморе и похитили внутренние документы, содержавшие весьма чувствительную информацию.

В Токийской декларации, которую приняли представители 47 стран, 22 международных и 116 неправительственных организаций, а также представители 54 частных компаний, выделены "приоритетные области действий" в области информационно-

компьютерных технологий. Важное место в их числе занимает вопрос обеспечения безопасности информационных технологий и средств. Признавая принцип справедливого, равного и адекватного доступа к ИКТ для всех стран, особое внимание стороны полагают необходимым уделить угрозе потенциального военного использования ИКТ. Стороны также согласились с необходимостью укреплять региональное и международное сотрудничество в целях укрепления безопасности инфосферы. Впервые было высказано мнение о том, что эффективное обеспечение информационной безопасности может быть достигнуто не только технологически, для этого потребуются усилия по правовому регулированию вопроса и выработке соответствующих национальных политик.

Масштаб и структура информационных потребностей как фактор стратегии развития информационных ресурсов предполагает эффективное использование IT-приложений для поддержки оперативного принятия решений и процесса коммуникаций. Информационные потребности в контексте данного фактора следует рассматривать как величину спроса менеджеров компании на информационное обеспечение процессов развития, поддержку инноваций, операционную поддержку производственно-хозяйственной деятельности и существующих бизнес-процессов. Д. Марчанд в своем исследовании [6] проводит параллель между информационными потребностями, выраженными в компетенции менеджеров в практике управления информацией и информационными технологиями поддержки процессов реализации информационных потребностей. В связи с этим он выделяет ИТ для поддержки управления, ИТ для поддержки инноваций, ИТ для операционной поддержки и ИТ для поддержки бизнес-процессов.

Выделение ситуаций принятия решений в качестве стратегического фактора предполагает необходимость наличия информации корпоративной базы данных и базы знаний для стандартных ситуаций принятия управленческих решений, а также достаточно быстрый доступ к необходимым информационным ресурсам с использованием маркетинговых инструментов, информационной разведки и сети Интернет в случае нестандартных ситуаций принятия решений.

Реализация стратегии развития информационных ресурсов предприятия должна определенным образом быть регламентированной и происходить в русле общегосударственных программ информатизации. Одним из приоритетов Концепции национальной программы информатизации [11] является разработка правовых, научно-технических, экономических, финансовых, методических, гуманитарных предусловий развития системы информационных ресурсов. С целью формирования системы информационных ресурсов на предприятии и их стратегического развития необходима реализация в программе развития процесса организации информационной деятельности, который должен предусматривать:

формирование телекоммуникационной среды производственно-хозяйственной и коммерческой деятельности предприятия на основе новых информационных технологий;

унифицированную реорганизацию бизнес-процессов;

создание информационного обеспечения поддерживающих и обеспечивающих подсистем (маркетинга, логистики, транспорта и связи и т. д.);

активное сотрудничество и обмен информационными ресурсами с другими предприятиями по Украине и зарубежными партнерами.

Принятие решений в разрезе существующих и перспективных направлений деятельности предприятия предполагает наличие информационных материалов для решения проблемы как стратегического фактора развития информационных ресурсов. С целью реализации данного фактора в стратегии развития предприятия необходимо обеспечить эффективное развитие информации в течение ее жизненного цикла, включая восприятие, сбор, организацию, обработку и хранение информации.

## *Економіка підприємства та управління виробництвом*

Менеджеры должны обеспечить фокусирование работы своих организаций на использовании адекватных данных, что в значительной степени уменьшает перегрузку информацией, повышает ее качество и способность принятия правильных решений.

Кроме того, в рамках фактора наличия информационных материалов для решения проблемы следует учитывать возможность доступа к информации, которая связана с тем, что формально экономика не является прозрачной — потребитель не может увидеть все свои выборы. С внедрением Интернета потребитель может проанализировать свой выбор за счет существования других альтернатив. Это, в свою очередь, полностью изменяет конкурентную среду организации.

Среди факторов стратегического развития следует отдельно выделить группу факторов организации процесса формирования стратегии развития информационных ресурсов. По своему классификационному содержанию они относятся к факторам внутренней среды, однако их самостоятельный статус определяется значением для успешной реализации стратегии. В качестве факторов организации процесса формирования стратегии развития информационных ресурсов следует выделить:

- 1) четкость постановки целей;
- 2) мониторинг и контроль групп факторов стратегии развития информационных ресурсов;
- 3) соответствие системы менеджмента механизмам формирования и реализации стратегии развития информационных ресурсов;
- 4) координацию деятельности персонала, управленческих органов и стратегических партнеров с целью выработки стратегических, тактических и оперативных мероприятий реализации стратегии развития информационных ресурсов и предотвращения информационных конфликтов;
- 5) обеспечение эффективности процессов коммуникации в информационном пространстве организации;
- 6) оптимизацию основных бизнес-процессов, создание условий для доступа к информации о состоянии всех хозяйственных, организационных и финансовых потоков корпорации как во времени, так и в пространстве;
- 7) реализацию системы защиты информации.

Стратегическое развитие информационных ресурсов должно предусматривать балансирование действия двух групп факторов: факторов-фильтров в канале "информационный ресурс — субъект информационного ресурса" и факторов усилителей действия информационных ресурсов. К первой группе факторов относятся психологические механизмы, информационное противодействие и информационное оружие. Вторую группу образуют системы коммуникации, средства воздействия на субъекты информационной деятельности, тенденции глобальной экономической среды.

С целью координации процессов развития информационной базы предприятия и оптимизации общей стратегии следует выделить множество общесистемных факторов стратегии развития информационных ресурсов, включающих содержательный аспект понятия "стратегия развития информационных ресурсов", этапы и стадии жизненного цикла развития информационных ресурсов, концепцию развития информационных ресурсов, модели предприятия в информационной экономике, парадигму управления информационным обществом, принципы динамического управления организационными структурами. Содержательный аспект данных факторов составляет часть категориального базиса стратегии развития информационных ресурсов.

Таким образом, в данном исследовании нашло отражение описание и анализ воздействия факторов, которые являются одной из основных компонент ядра стра-

тегии развития информационных ресурсов. В качестве дальнейшего направления данного исследования может служить разработка методического обеспечения разработки стратегии развития информационных ресурсов предприятия.

**Литература:** 1. Меняев М. Ф. Системы управления организацией. — М.: Омега, 2003. — 464 с. 2. Паринов С. И. Экономика в новом информационном пространстве. — Новосибирск: ИЭОПП СО РАН, 2000. — 160 с. 3. Яновский А. Информационный менеджмент — необходимый курс руководства предприятием // Персонал. — 1995. — №4. — С. 129 – 135. 4. Мартынов Л. М. Развитие инфокоммуникаций и качество жизни // Аспирант и соискатель. — 2003. — №3. — С. 19 – 25. 5. Савинов Ю. А. Развитие электронной торговли // Внешнеэкономический бюллетень. — 2004. — №8. — С. 32 – 42. 6. Марчанд Д. Эффективно ли ваша компания использует информацию // Экономические стратегии. — 2002. — №2. — С. 65 – 69. 7. Деспей Дж. Формальный и неформальный взгляд на инвестиции в информационные технологии / Дж. Деспей, Б. Дворак, Б. Меехан, Е. Холен, Д. Марк // Экономические стратегии. — 2002. — №2. — С. 77 – 83. 8. Войчишин К. С. Створення системи інформаційних ресурсів: стандартизація і сертифікація — основа інформаційної інфраструктури / К. С. Войчишин, Г. В. Микитин // Інформаційні технології і системи. — 2002. — №1 – 2. — С. 69 – 83. 9. Кудрявцева С. С. "Новая экономика" — продукт современной стадии экономического развития // Экономика XXI века. — 2003. — №11. — С. 35 – 47. 10. <http://www.online.ru> 11. Закон України "Про національну програму інформатизації" №74/98 – ВР // Урядовий кур'єр. — 1998. — 12 березня.

*Стаття надійшла до редакції 29.12.2004 р.*

УДК 658.5.012.3

**Грачев А. В.**

## **ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ РАЗВИТИЯ ГИБКОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

*In the article the notions "concepts of enterprise flexibility development" and "flexible enterprise development" are defined and correlated. The analysis of approaches to the evaluation of degree of enterprise flexibility is carried out. The factors determining the peculiarities of enterprise flexibility development are specified.*

С начала 90-х годов минувшего столетия большинство украинских предприятий, стремясь утвердить рыночные отношения в своей деятельности, вступили в период тяжелого и долговременного финансового кризиса. Старые методы управления экономикой предприятий, опирающиеся на жесткую плановую систему хозяйствования, утратили свою эффективность, а провозглашенные новые еще не были в достаточной мере подготовлены ни на макро-, ни на микроуровне.

Традиционно существующая система отношений, когда изготовитель диктует потребителю свои условия, сдерживает темпы научно-технического прогресса. Необходимость постоянного освоения новой продукции, удовлетворяющей требованиям потребителей, заставляет производителя повышать степень гибкости предприятий к потребностям рынка.

Целью данной статьи является обобщение теоретических подходов к анализу и оценке направлений развития гибкости предприятия. В соответствии с постав-

© Грачев А. В., 2005

## *Економіка підприємства та управління виробництвом*

ленной задачей автором и были определены следующие задачи: методами исторического и логического анализа рассмотреть эволюцию теории и практики развития гибкости производства как основы гибкости предприятия, методом сравнения и обобщения определить понятие "гибкость предприятия", методом факторного анализа выделить факторы, определяющие особенности управления гибким развитием предприятия.

В научной литературе проблема гибкого развития предприятия зачастую отождествляется с проблемой развития гибкого автоматизированного производства. Несмотря на большую схожесть признаков, характеризующих приведенные выше понятия, между ними существует большая разница, поскольку каждое из них раскрывает сущность категории с характерными только ей качественно-количественными параметрами.

Уточнение содержания и особенностей категорий, связанных с понятием "развитие гибкого предприятия", начнем с понятия "развитие", потом рассмотрим поочередно понятия "гибкий", "гибкое автоматизированное производство", "предприятие", "гибкое предприятие". В заключение выделим факторы, определяющие особенности управления развитием гибкости предприятия, и охарактеризуем проблемы управления им. Такое последовательное уточнение категорийно-понятийного аппарата позволит дальше анализировать проблемы развития гибкости предприятия, создаст условия результативности научной дискуссии.

Термин "развитие" характеризуется учеными с нескольких точек зрения: как переход от старого качественного состояния до нового; как совокупность изменений, способных защитить жизненную систему от разрушения сил внешней среды; как процесс перехода экономической системы в новое качественное состояние.

В толковом словаре русского языка под развитием понимается "процесс закономерного изменения, перехода из одного состояния в другое, более совершенное, переход от старого качественного состояния до нового, от простого до сложного, от низшего до высшего" [1, с. 643].

Ю. С. Маслеников считает, что "развитие — переход от одного качественного состояния до другого" [2, с. 419].

По мнению Е. Н. Короткова, развитие — это "совокупность изменений, что ведут к появлению нового качества и управлению жизненной системы, ее способности давать отпор разрушительным силам внешней среды" [3, с. 296].

Украинские ученые В. А. Забродский и А. Н. Кизим считают, что "развитие экономико-производственных систем — это процесс перехода экономико-производственной системы в новое, более качественное состояние за счет накопления количественного потенциала, изменения и усложнения структуры и состава, в результате чего повышается ее способность осуществлять отпор разрушительному влиянию внешней среды и эффективность функционирования" [4, с. 6].

Для всех приведенных определений "развития" общим является подход к раскрытию сущности развития как к закономерному переходу объекта из одного состояния в новое, качественное состояние более высокого уровня.

При рассмотрении факторов, влияющих на гибкость предприятия, важно правильно толковать категорию "гибкий". Гибкий — это способный легко изменяться, умело и быстро приспосабливаться к условиям и обстоятельствам [5]. Гибкий (flexible) означает способность адаптироваться к быстро изменяющимся ситуациям, легко управляемый, поддающийся влиянию [6].

Гибкое производство радикально изменяет традиционные, выработанные столетием подходы к организации производства. Сущность концепции гибкого производства состоит в том, что она позволяет полностью интегрировать весь производственный цикл — от идеи до выпуска готовой продукции — путем автоматизации

всего комплекса технологических процессов и управления на базе электронно-вычислительных машин и современных достижений в электронике и приборостроении, причем как в единичном, серийном, так и массовом производствах [7, с. 21].

Обобщающим термином, присутствующим во всех определениях "гибкого производства" в зависимости от уровня организационной структуры производства и степени его автоматизации, является "гибкая производственная система". Слово "система" подчеркивает наличие определенных связей — организационных, управленческих, экономических — в рамках принятой концепции гибкого производства. Иными словами, речь идет об организационной увязке индивидуальных функций каждого элемента материального производства в решении общих задач системы.

Систематизация всех имеющихся понятий, относящихся к гибкому производству, по мнению автора статьи, должна быть выстроена на основе факторов, определяющих непрерывный рост производительности труда, который есть главным стимулом развития средств производства. Этими факторами являются: комплексная автоматизация, полная интеграция производства и высокая степень гибкости производства.

Важный акцент в исследовании гибкости, на взгляд автора, сделан в работе В. Васильева [8, с. 41], который предлагает различать два вида гибкости: тактическую (краткосрочную) и стратегическую (долгосрочную). Первая характеризуется объемом усилий и средств, необходимых для перехода с производства одного вида продукции на другой в соответствии с текущей производственной программой; вторая — полным объемом мероприятий, необходимых для перевода производства на выпуск новой продукции при смене производственной программы, и теми количественными и качественными изменениями производственных мощностей, которые при этом требуются. Критерием тактической гибкости является, главным образом, время, необходимое для перехода на выпуск разных изделий, критерием стратегической гибкости — величина новых капиталовложений и объем реконструкции.

Рассматривая проблему формирования стратегии экономического управления предприятием, российский ученый А. П. Градов выделяет в качестве составляющей экономической стратегии — гибкость производства. В работе "Экономическая стратегия фирмы" он предлагает рассматривать гибкость производства через исследования жизненных циклов спроса, технологии и товаров [9, с. 402]. По его мнению, в зависимости от конъюнктуры рынка на предприятии могут складываться различные уровни изменчивости технологии: стабильная, плодотворная, изменчивая. Поскольку темпы научно-технического прогресса постоянно растут, все большее распространение получает изменчивая технология. Причем все чаще в производстве одновременно находятся изделия, изготавливаемые на основе разных технологий и находящиеся в разных фазах жизненного цикла как самих товаров, так и спроса на них. Это приводит к необходимости наращивать гибкость производственной системы.

Гибкость, по мнению А. П. Градова, предполагает "легкое", то есть без особых усилий изменение того или иного состояния системы. Поэтому возможность, например, быстрой смены объектов производства, достигаемая "любой ценой", с точки зрения затрат ресурсов, не может признаваться гибкостью. Гибкой является производственная система, эффективно реализующая эту возможность. Следовательно, гибкость как экономическая категория должна отражать способность системы к эффективной адаптации.

В рыночной экономике оценка гибкости предприятия невозможна без учета его "встроенности" в воспроизводственные процессы внешней среды, которую нельзя оценить вне анализа операционной, финансовой и инвестиционной деятельности предприятия. Поэтому имеет смысл обратить внимание на работы, которые

рассматривают гибкость как один из аспектов предотвращения риска банкротства предприятия. Так, Н. В. Ансофф в работе [10, с. 99] отмечает, что гибкость можно выразить двумя показателями: есть внешняя гибкость, которая достигается применением диверсифицированной модели товарно-рыночных инвестиций, и есть гибкость внутренняя, выражающаяся в ликвидности ресурсов.

Внешняя гибкость достигается разнообразием товарно-рыночных решений, достаточным для минимизации последствий непредвиденных случайностей. Поэтому внешняя гибкость может носить оборонительный или наступательный характер либо совмещать обе эти черты.

Наступательная гибкость стремится не минимизировать степень риска банкротства, а повысить эффективность инноваций через использование прогрессивных технологий и проведение научно-исследовательских разработок.

Оборонительная гибкость выражается через количество независимых потребителей, на которых приходится существенная доля объема продаж предприятия; количество независимых сегментов рынка; количество независимых технологий.

Внутренняя гибкость характеризует ликвидность ресурсов фирмы и выражается через коэффициент текущей ликвидности, коэффициент покрытия, соотношение задолженности и акционерного капитала, соотношение текущих и постоянных активов.

Существенным недостатком предлагаемого подхода, на взгляд автора, являются трудности в измерении степени гибкости предприятия, особенно внешней.

Таким образом, анализ существующих подходов к определению понятия "гибкость" и попыток ее измерить показал, что различные виды гибкости находятся в сложных взаимосвязях, в большинстве не являющихся прямыми. Поэтому определение степени гибкости предприятия должно проводиться с учетом всех факторов, влияющих на результаты его деятельности. На сегодняшний день имеется широкий набор технических, технологических, организационных и экономических факторов, от сочетания которых зависит степень гибкости предприятия. Многие из этих факторов еще ждут своего определения в процессе дальнейших научных исследований.

Рассмотрев достаточно подробно категорию "гибкое производство", являющейся основой гибкого предприятия, логично перейти к рассмотрению понятий "предприятие" и "гибкое предприятие".

В соответствии с Хозяйственным кодексом Украины [11] предприятие — это субъект хозяйствования, созданный для осуществления предпринимательской деятельности на свой страх и риск, основной целью которого является получение максимальной прибыли и удовлетворение общественных потребностей членов общества.

По определению руководителя и участника разработки стандартов ISO/IES 12207, 15288 и 15504 профессора Техасского университета Д. Кэлога гибкое предприятие — это потребительски и экономически эффективная бизнес-единица, способная расти и процветать в среде ускоряющихся и непредсказуемых изменений, обеспечивая прибыльность, конкурентоспособность и постоянный рост добавочной стоимости [12, с. 19].

В. Самочкин в статье "Моделирование гибкого развития предприятия" [13, с. 69] предлагает под гибкостью предприятия понимать его способность без коренного изменения основных производственных фондов осваивать за установленные сроки выпуск определенного количества востребуемых рынком изделий и тем самым выживать и развиваться.

Предлагаемый подход несомненно представляет интерес, однако вызывает сомнения, как можно обновлять номенклатуру и выпускать конкурентоспособную продукцию без изменения технологического парка оборудования.

Автор убежден, что именно через рефинансирование прибыли от реализации новой продукции и привлечение инвестиций на обновление основных производственных фондов можно добиться гибкого развития предприятия.



## Економіка підприємства та управління виробництвом

Изучая категорию "гибкое предприятие", необходимо различать понятия "гибкое развитие предприятия" и "развитие гибкости предприятия". Опираясь на результаты проведенного исследования и анализ формулировок, можно констатировать, что гибкое развитие предприятия предполагает гибкое маневрирование финансовыми ресурсами, гибкий маркетинг и менеджмент, но без коренного изменения основных производственных фондов.

Развитие гибкости предприятия, напротив, предполагает через развитие гибкого производства перейти к гибкому маркетингу, менеджменту и гибкому управлению финансовыми и материальными ресурсами.

Таким образом, под гибким предприятием следует понимать такой субъект хозяйствования, который, опираясь на организационно-технологические принципы развития гибкого производства, способен за короткое время и при минимальных затратах, на гибко перенастраиваемом оборудовании, не прерывая производственного процесса, переходить на выпуск новой продукции произвольной номенклатуры в пределах технических возможностей и технологического назначения оборудования, обеспечивая прибыльность и конкурентоспособность предприятия.

С учетом изложенного, на рисунке в систематизированном виде представлены факторы, определяющие особенности управления развитием гибкости предприятия.

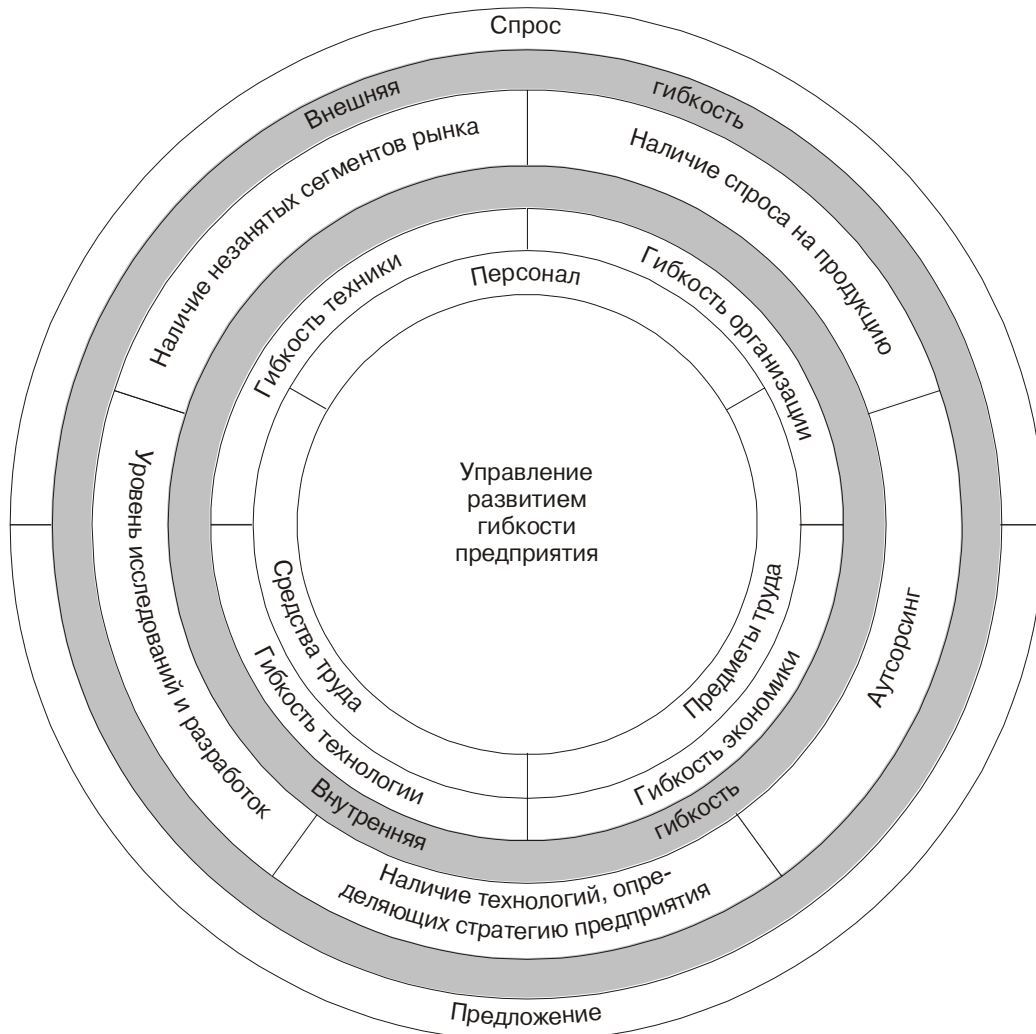


Рис. Факторы, определяющие особенности управления развитием гибкости предприятия

В заключение отметим, что отличительной чертой XXI века можно считать глобальную конкуренцию, которая охватывает все большее число предприятий и меняет коренным образом методы экономического управления предприятием. Гибкое приспособление к потребностям рынка стало главным фактором выживания предприятия в конкурентной борьбе.

Тем не менее гибкость предприятия относится к малоизученным экономической наукой характеристикам производства, нуждается в полном выяснении сущности этого понятия и разработке методики ее оценки.

При разработке методики оценки гибкости предприятия, по мнению автора, должны быть приняты во внимание факторы, учитывающие наличие организационных, технологических предпосылок развития гибкого производства, являющегося основой гибкости предприятия.

Анализ работ ученых, исследующих проблему гибкости, позволил автору вывести свою формулировку "гибкости предприятия" и разграничить идентичные на первый взгляд понятия "развитие гибкости предприятия" и "гибкое развитие предприятия".

---

**Литература:** 1. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. — М.: Азбуковник, 1998. — 944 с. 2. Масленчиков Ю. С. Технология и организация работы банка: теория и практика. — М.: Деека, 1998. — 432 с. 3. Коротков Э. М. Концепция менеджмента. — М.: Деека, 1997. — 304 с. 4. Забродский В. А. Развитие крупномасштабных экономико-производственных систем / В. А. Забродский, А. Н. Кизим. — Харьков: Бизнес Информ, 2000. — 72 с. 5. Словарь русского языка. Т. 1. — М.: Русский язык, 1981. — 700 с. 6. Webster's New Twentieth Dictionary. The Publishers Guild, INC. New York, 1963. 7. Васильев В. Н. Организация, управление и экономика гибкого интегрированного производства в машиностроении. — М.: Машиностроение, 1986. — 312 с. 8. Васильев В. Н. Организационно-экономические основы гибкого производства / В. Н. Васильев, Т. Г. Садовская. — М.: Высшая школа, 1988. — 272 с. 9. Экономическая стратегия фирмы / Под ред. А. П. Градова. — 3-е изд. — СПб.: Спец-Лит, 2000. — 592 с. 10. Ансоф Н. Новая корпоративная стратегия. — СПб.: Изд. "Питер", 1999. — 416 с. 11. Господарський кодекс України // Офіційний вісник України. — 2003. — №11. — 460 с. 12. Кэллог Д. Гибкие предприятия и бизнес-процессы в XXI веке // Корпоративные системы. — 2003. — №6. — С. 19. 13. Самочкин В. Н. Моделирование гибкого развития предприятия // Российский экономический журнал. — 1997. — №11 – 12. — С. 69 – 74.

*Стаття надійшла до редакції 11.01.2005 р.*

**Мішин О. Ю.**

УДК 658.011.3

## **КЛАСИФІКАЦІЯ РИЗИКІВ ПІДПРИЄМСТВ ВУГІЛЬНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ**

*In the article the existing classification of enterprise is analysed. The classification of risks which takes into consideration the specification of coal industry enterprises activity is suggested.*

Можливість прогнозування ймовірності виникнення ризиків у багатьох випадках визначається системою їх класифікації, котра виконує функції алгоритму, на основі яких розробляються й створюються управлінські системи, здійснюється підбір менеджерів, готових і здатних приймати рішення з мінімізації негативного впливу на об'єкт управління в умовах невизначеності та багатоваріантності розвитку.

© Мішин О. Ю., 2005

Ефективність організації управління бізнесом в цілому і ризиком зокрема багато в чому визначається класифікацією ризиків.

У процесі своєї діяльності підприємці зустрічаються з різними видами ризиків, які відрізняються один від одного. Тенденція до ускладнення соціально-економічних процесів породжує появу нових видів ризику.

Проблема створення та практичного застосування науково обґрунтованої багатокритеріальної класифікації економічних ризиків, безумовно, існувала і буде існувати. Особливу увагу слід приділити розв'язанню цієї проблеми на підприємствах вугільної галузі, оскільки там майже не вивчаються питання ризикології.

У низці праць [1 – 3] пропонується здійснювати класифікацію ризику на основі таких його характеристик:

- 1) щодо масштабу та розмірів — ризик глобальний, локальний;
- 2) стосовно аспектів — ризик психологічний, соціальний, економічний, юридичний, політичний, медико-біологічний тощо;
- 3) відносно міри об'єктивності та суб'єктивності рішень — ризик з об'єктивною чи об'єктивно-суб'єктивною ймовірністю;
- 4) щодо міри (ступеня) ризиконасиченості рішення — ризик мінімальний, середній, оптимальний, максимальний (або допустимий, критичний, катастрофічний);
- 5) відносно типу — ризик раціональний (обґрунтований), нераціональний (необґрунтований), авантюрний (азартний);
- 6) щодо часу прийняття рішення — ризик випереджувальний, своєчасний, запізнений;
- 7) стосовно чисельності осіб, які приймають рішення, — ризик індивідуальний, груповий;
- 8) відносно ситуації прийняття рішення — ризик стохастичний (в умовах невизначеності), конкуруючий (в умовах конфлікту), розпливчастий (в умовах нечітко сформульованих вимог), комплексний.

В економічній літературі ще не має чіткої системи класифікації ризиків. Існує низка підходів до її створення. Очевидно, що чинником ризику є все оточуюче нас довкілля, а також усі елементи об'єкта дослідження як складної економіко-кібернетичної системи.

Найбільш важливі елементи ризиків, на думку В. М. Гранатурова [4], такі:

- час виникнення, за яким елементи ризику розподіляються на ретроспективні, поточні й перспективні;
- основні фактори виникнення, коли ризики поділяються на політичні й економічні (комерційні);
- характер обігу, за яким ризики поділяються на зовнішні та внутрішні;
- характер наслідків, у залежності від якого ризики можна поділити на чисті й спекулятивні;
- найбільша за класифікацією група — це група за сферою виникнення, яка базується на сфері діяльності.

Класифікують ризики і за такими ознаками [5]:

- ризик, пов'язаний із господарською діяльністю;
- ризик, пов'язаний із особистістю підприємця;
- ризик, пов'язаний із неповною інформацією щодо стану довкілля.

У зв'язку з розвитком ринкових відносин підприємницьку діяльність у нашій країні доводиться здійснювати в умовах наростаючої невизначеності ситуації та мінливості економічного середовища. Отже, виникає неясність і невпевненість в одержанні кінцевого результату. Тобто економічний ризик з'являється у всіх видах діяльності, яка пов'язана з виробництвом продукції, її реалізацією, фінансовими операціями, здійсненням соціально-економічних і науково-технічних проектів.

В економічній літературі [1; 2; 6 – 8] нерідко використовують динамічний та статичний типи ризиків, причому ототожнюють динамічний ризик зі спекулятивним, а статичний — із чистим.

## *Економіка підприємства та управління виробництвом*

Динамічний ризик — це ризик, пов'язаний з непередбачуваними змінами вартості основного капіталу внаслідок прийняття управлінських рішень або непередбачуваними змінами у ринкових чи політичних реаліях. Такі зміни можуть призвести або до збитків, або до додаткових прибутків.

Статичний ризик — це ризик, пов'язаний зі скороченням реальних активів внаслідок втрати частки власності, а також зі скороченням доходу через недієздатність організації. Цей ризик може призвести лише до збитків.

З точки зору тривалості часового поля (між моментом прийняття рішення і виникненням його наслідків), ризики розподіляють на короткострокові, середньострокові і довгострокові [7].

Довгостроковий ризик — наслідок подібного ризику, значно віддалений у часі від моменту прийняття рішення.

Короткостроковий ризик — це, в основному, ризик кон'юктурний, пов'язаний з вирішенням щоденних господарських процесів. Його наслідки проявляються через короткий проміжок часу.

Економічний ризик також можна підрозділити на рівні тимчасового й об'єктивно-територіального характеру. Прикладом прояву рівня тимчасового ризику може бути рішення про використання морально застарілого обладнання в умовах динамічної кон'юктури ризику.

Об'єктивно-територіальний ризик може проявлятися у тому, що в прийнятому рішенні не враховано, що в якомусь районі виготовлений чи придбаний для продажу продукт не знайде для себе збуту. Цей вид ризику особливо яскраво проявляється у зовнішній торгівлі при недостатньому врахуванні впливу кон'юктури світового ринку на регіональний ринок конкретного товару.

Класифікація економічних ризиків була предметом дослідження багатьох вчених. Кейнс у своїй класифікації [9] використовував монетаристський підхід і розглядав ризик крізь призму відносин позичальник – кредитор. Він вважав, що в економічному житті доцільно виділити три основних види ризиків.

По-перше, це ризик підприємця або позичальника, котрий виникає із-за сумніву, чи пощастить справді одержати ту перспективну вигоду, на яку він розраховує. Цей вид ризику виникає тоді, коли людина користується тільки своїми грошима.

По-друге, це ризик кредитора. Він виникає там, де практикуються кредитні операції, під якими Кейнс розумів надання позик під реальне забезпечення. Цей ризик може бути пов'язаний із загрозою умисного банкрутства або іншими спробами боржника ухилитись від виконання зобов'язань.

По-третє, ризик пов'язаний з можливим зменшенням цінності грошової одиниці у зв'язку з інфляцією. Нерідко в економіці виділяють [9] два рівня економічного ризику в залежності від рівня прийняття рішень. Це народногосподарський (макроекономічний) ризик та ризик на рівні фірми (мікроекономічний). Ці два типи ризику обумовлюють один одного, впливають один на одного, але в той же час вони в якійсь мірі автономні.

Однак вищезгадані класифікації залишають більшість економічних проблем невирішеними, оскільки ці економічні проблеми не прив'язані до конкретних галузей економіки, в той час як зменшенню ступеня невизначеності може сприяти лише детальний розклад на елементи, аналіз, моделювання, врахування кожного виду ризику.

Розглянувши існуючі класифікації і враховуючи такі вимоги до створення класифікацій, як необхідність у визначенні мети, з якою розробляється класифікація; у фіксації закономірних зв'язків між класами, групами та видами об'єктів з метою визначення місця об'єкта в системі класифікації; у стимулюванні розвитку теоретичних аспектів науки; у врахуванні особливостей діяльності підприємств різних галузей економіки; у придатності класифікацій до практичного застосування, автор пропонує класифікацію ризиків за походженням з додатковим їх групуванням у залежності від середовища виникнення (таблиця).

**Класифікація ризиків підприємств вугільної промисловості за походженням та середовищем виникнення**

Клас ризиків (за середовищем виникнення)	Група ризиків (за походженням)	Види ризиків у межах групи	Характеристика
Зовнішні	Ф орс-мажорні	Природні	Пов'язані з проявом стихійних лих
		Техногенні	Пов'язані з аваріями внаслідок впливу людини
	Ф інансові	Валютні	Пов'язані зі зміною курсу валюти
		Кредитні	Пов'язані з несплатою дебітором у строк боргів
		Інфляційні	Пов'язані з падінням купівельної спроможності грошей
	Соціально-політичні	Ліквідності	Пов'язані зі знецінюванням активів підприємства
		Міждержавні	Пов'язані з діяльністю підприємства за кордоном
		Адміністративно-законодавчі	Пов'язані з незапланованими обмеженнями господарської діяльності підприємства з боку держави
		Ментально-демографічні	Пов'язані зі зміною демографічної ситуації або зміною світогляду населення
Внутрішні	Організаційно-управлінські	Некомпетентності	Пов'язані зі слабкою кваліфікацією, недосвідченістю кадрів
		Халатності	Пов'язані з недбалістю, несумлінністю керівництва
	Відповідальності	Екологічні	Пов'язані з забрудненням навколишнього середовища
		Персональні	Пов'язані з недотриманням техніки безпеки, завданням шкоди персоналу, порушенням дисципліни
	Виробничі	Сфери виробництва	Зупинка процесу видобування вугілля із-за обвалу в лаві, пошкодження вентиляції, перебоїв в енерго-і газопостачанні, збоїв у системі контролю загазованості лави, пошкодження системи транспортування вугілля на поверхню і т. д.
Змішані	Сфери забезпечення	Торгові	Перебої в постачанні сировини, кріпильних матеріалів
		Комерційні	Пов'язані з затримкою або відмовленням від платежу
	Кримінальні	Маркетингові	Пов'язані зі збутом товарів, ефективністю реклами
		Транспортні	Пов'язані з перевезенням транспортом вантажу
	Приховані	Прямі	Рекет, вимагання, розкрадання, шахрайство
		Приховані	Відплив цінної інформації

У праці Т. С. Клебанової [10] зазначено, що за характером прояву визначають ризики економічні й політичні, кожен з яких ділиться, в свою чергу, на внутрішні та зовнішні. Це ще раз підтверджує доцільність класифікації усіх видів ризиків за середовищем виникнення.

Автор пропонує виділяти в залежності від середовища виникнення, крім традиційних внутрішніх та зовнішніх, ще й змішані ризики. Внутрішні залежать від здатності працівників підприємства організувати виробництво та збут продукції. На них впливають такі фактори: рівень менеджменту, собівартість, якість і надійність продукції, умови збуту, реклама, наявність оборотних коштів, клієнтура тощо. Зовнішні ризики пов'язані з нанесенням збитків і неотриманням підприємством запланованого прибутку внаслідок порушення своїх обов'язків контрагентами чи внаслідок інших, не залежних від підприємства, обставин. Змішані ж можуть виникати в залежності від ситуації на окремому підприємстві або за його межами.

Так, зовнішні ризики слід враховувати; внутрішніми — управляти, а змішаними — в залежності від ситуації, або управляти, або їх враховувати.

## *Економіка підприємства та управління виробництвом*

Щодо класифікації ризиків за характером прояву автор пропонує виділяти економічні (форс-мажорні, виробничі, фінансові, організаційно-управлінські, ризики відповідальності, комерційні), соціально-політичні та кримінальні.

Багатокритеріальна класифікація, на думку автора, крім трьох розглянутих ознак (походження, середовище виникнення та характер прояву), має включати ще й такі, як час виникнення, характер наслідків [4], тривалість часового поля між моментом прийняття рішення і виникненням його наслідків [7], ступінь системності [10].

Наукова новизна отриманого результату полягає у формулюванні вимог до створення класифікацій і встановленні взаємозв'язків між класами ризиків (виділеними за середовищем їх виникнення) та групами і видами (виділеними за походженням ризиків), що дозволяє розширити практичне використання класифікації в процесі управління економічними ризиками.

Запропонована автором класифікація враховує особливості діяльності підприємств вугільної промисловості, вона знайшла практичне застосування на ВО "Орджонікідзевугілля" (м. Єнакієве Донецької області).

Перспективою подальших наукових розробок у даному напрямку є пошук методів, способів, напрямків управління кожним із видів ризиків.

---

**Література:** 1. Вітлінський В. В. Ризик у менеджменті / В. В. Вітлінський, С. І. Наконечний. — К.: ТОВ "Борисфен-М", 1996. — 328 с. 2. Вітлінський В. В. Економічний ризик і методи його вимірювання: Підручник / В. В. Вітлінський, С. І. Наконечний, О. Д. Шарапов. — К.: ІЗМН, 1996. — 400 с. 3. Moore P. G. The bussiness of risk. — Gambridge, 1983. — 376 p. 4. Гранатуров В. М. Экономический риск: сущность, методы измерения, пути снижения. — М.: Изд. "Дело и Сервис", 1999. — 112 с. 5. Вітлінський В. В. Аналіз, оцінка і моделювання економічного ризику. — К.: ДеміУР, 1996. — 212 с. 6. Альгин А. П. Риск и его роль в общественной жизни. — М.: Мысль, 1989. — 188 с. 7. Балабанов И. Т. Финансовый менеджмент. — М.: Финансы и статистика, 1994. — 224 с. 8. Вітлінський В. В. Аналіз, моделювання та управління економічним ризиком / В. В. Вітлінський, П. І. Верченко. — К.: Вид. КНЕУ, 2000. — 292 с. 9. Буянов В. П. Управление рисками (рискология) / В. П. Буянов, К. А. Кирсанов, Л. А. Михайлов. — М.: Экзамен, 2002. — 384 с. 10. Клебанова Т. С. Теория экономического риска: Учеб-метод. пособие / Т. С. Клебанова, Е. В. Раевнева. — Харьков: Изд. Дом "Инжек", 2003. — 156 с.

*Стаття надійшла до редакції 29.12.2004 р.*

**Базалієва Л. В.**

УДК 658.17

## **СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТРАНСАКЦІЙНИМИ ВИТРАТАМИ ПІДПРИЄМСТВА**

*This article is devoted to the problem of enterprise transaction expenses strategic management. Peculiarities of adoption the basic concepts of strategic management and transmitters of enterprise transaction expenses are defined.*

З розвитком ринкових відносин в економіці України ускладнюються умови господарювання і все більшого значення для підприємств набуває стратегічне управління, використання якого на вітчизняних підприємствах дасть змогу не тільки про-

© Базалієва Л. В., 2005

110

"Управління розвитком", №1'2005

гнозувати зміни у зовнішньому оточенні, але й вчасно та адекватно реагувати на них. Стратегічне управління транзакційними витратами підприємства спрямоване на вирішення проблем, які стоять перед підприємством у сфері здійснення ринкових транзакцій. Дана стаття має на меті визначення сутності та особливостей стратегічного управління транзакційними витратами підприємства.

Деякі економісти [1] вважають, що стратегія управління транзакційними витратами підприємства повинна бути спрямована винятково на зниження їхньої величини. З точки зору інших вчених [2], стратегія управління транзакційними витратами підприємства полягає у виробленні такого регламенту здійснення ринкових транзакцій, який давав би можливість уникати витрат, пов'язаних з невиправдано дорогими відрядженнями; зі збором, обробленням і використанням сумнівної інформації; з помилками в юридичному оформленні контрактів тощо. В рамках цієї стратегії необхідне вироблення прийомів вивчення потенційних партнерів і конкурентів, формування у партнерів стійкої прихильності до підприємства, збір та накопичення інформації про контрагентів і стан параметрів ринку.

З точки зору автора даної статті, стратегія управління транзакційними витратами підприємства повинна бути націлена на підвищення ефективності цих витрат, а не виключно на зниження їхньої величини. Стратегічне управління транзакційними витратами підприємства ґрунтується на комплексному використанні основних концепцій стратегічного менеджменту, а саме: аналізі ланцюжків цінностей, аналізі й управлінні факторами формування витрат і стратегічному позиціонуванні [3].

Застосування в стратегічному управлінні транзакційними витратами підприємства аналізу ланцюжків цінностей припускає збільшення прибутку підприємства і рентабельності продажів за рахунок установлення тісних зв'язків з постачальниками, споживачами; удосконалювання технологічних зв'язків усередині центрів транзакційних витрат та зв'язків між центрами транзакційних витрат. Крім того, підприємство може суттєво покращити свою рентабельність завдяки розумінню того, як його діяльність, яка пов'язана зі створенням вартості, поєднується з ланцюжками цінностей постачальників і споживачів [4]. Ці дії можуть забезпечити підприємству досягнення істотних переваг відносно транзакційних витрат над конкурентами. З позицій концепції ланцюжків цінностей, для підвищення ефективності транзакційних витрат особливе значення, на думку автора, має встановлення тісних зв'язків, партнерських відносин з постачальниками ресурсів і споживачами готової продукції.

Вивчення витратоутворюючих факторів в управлінні транзакційними витратами підприємства дає підставу для обґрунтування і прийняття стратегічних рішень, які мінімізують вплив цих факторів. Фактори транзакційних витрат підприємства, згідно з класифікацією Ріле [4], складаються з двох груп — структурні та функціональні. Дія структурних факторів пов'язана з організацією управління транзакційними витратами на конкретному підприємстві, а функціональних — зі здатністю підприємства успішно здійснювати ринкові транзакції. Таким чином, до найбільш впливових структурних факторів транзакційних витрат слід віднести наступні:

ступінь вертикальної та горизонтальної інтеграції підприємства;

досвід менеджерів та технології, що використовуються у сфері здійснення ринкових транзакцій;

асортимент та унікальність продукції, яку підприємство пропонує покупцям.

Функціональними факторами, які мають значний вплив на формування транзакційних витрат підприємства й ефективність управління ними, є:

залучення досвідчених та відповідальних робітників;

комплексне управління якістю продукції, що випускається;

використання зв'язків з постачальниками та покупцями.

Слід зазначити, що між структурними та функціональними факторами транзакційних витрат існує певний взаємозв'язок (рисунок).

## Економіка підприємства та управління виробництвом

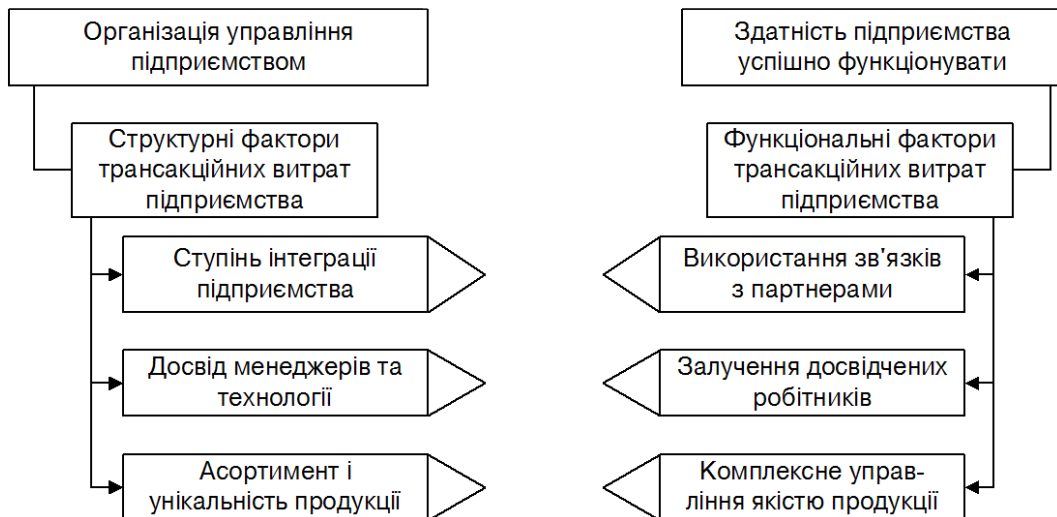


Рис. Взаємозв'язок структурних і функціональних факторів транзакційних витрат

Так, найтісніші зв'язки з постачальниками і покупцями встановлюються при вертикальній інтеграції, а широкий асортимент, висока якість та унікальність продукції, що випускається, дають змогу підприємству займати лідируючі позиції на ринку. Разом з тим залучення досвідчених менеджерів і використання прогресивних технологій, які застосовуються в управлінні транзакційними витратами підприємства, дають підставу для підвищення ефективності управління транзакційними витратами підприємства. Таким чином, і структурні, і функціональні фактори транзакційних витрат підприємства характеризують продукцію, що випускається, компетентність та досвід менеджерів і зв'язки з контрагентами.

Концепція стратегічного позиціонування не припускає розроблення та впровадження такої стратегії управління транзакційними витратами підприємства, котра не відповідала б стратегії його розвитку. Таким чином, стратегія управління транзакційними витратами підприємства є підпорядкованою стратегії його розвитку — вибір стратегії розвитку підприємства визначає ставлення до питань планування транзакційних витрат, їх бюджетування, до контролю за виконанням прийнятих рішень у сфері контракції. Так, здійснюючи стратегію лідерства на витратах, підприємство має зосередити зусилля виключно на економії транзакційних витрат, а реалізація стратегії диференціації продукції часто дає можливість підприємству диктувати умови при укладанні контрактів.

Використання будь-якої з розглянутих вище концепцій стратегічного управління транзакційними витратами підприємства ґрунтується на безперервному обліку й аналізі цих витрат підприємства, а також на моніторингу їх величини.

Облік і аналіз транзакційних витрат підприємства потребує:

- 1) визначення центрів транзакційних витрат;
- 2) виявлення фактичної величини транзакційних витрат як у результаті здійснення кожної транзакції, так і на всьому підприємстві в цілому;
- 3) визначення носіїв транзакційних витрат підприємства.

Центром транзакційних витрат при здійсненні угод, пов'язаних із закупівлями необхідних ресурсів, є відділ постачання; при здійсненні угод, пов'язаних із продажем готової продукції, — відділ маркетингу, збуту чи відділ зовнішньоекономічної діяльності (якщо мається на увазі експорт продукції).

Транзакційні витрати підприємства виникають на кожному з етапів здійснення угоди, тому в якості їх носіїв доцільно розглядати дії, які виконуються на кожному з етапів процесу здійснення ринкової транзакції. Для оцінювання впливу носіїв витрат на формування загальної величини транзакційних витрат підприємства слід складати



таблицю, за результатами якої можна не тільки кількісно оцінити ці витрати, але й визначити той вид витрат, який має найбільше значення для підприємства (таблиця).

Таблиця

**Носії трансакційних витрат підприємства**

Носії трансакційних витрат (етапи здійснення ринкової трансакції)	Витрати						
	пошук інформації	вимірювання	проведення переговорів	укладання контракту	попередження опортунізму	захист прав власності	захист від третіх осіб
1. Пошук і вибір партнера	+	+					
2. Установлення ділового контакту		+	+				
3. Вибір умов контракту	+		+		+	+	+
4. Оформлення контракту	+			+			
5. Контроль за виконанням умов контракту					+	+	+

Побудова такої таблиці дає змогу сконцентрувати увагу менеджерів саме на тих видах трансакційних витрат, які займають найбільшу питому вагу в загальній їх сумі, і розробити систему заходів щодо підвищення їх ефективності. Виходячи з даних таблиці, можна стверджувати, що за інших рівних умов питома вага витрат на пошук інформації та захист підприємства (включаючи захист від опортунізму з боку партнерів по трансакції, захист прав власності і захист від третіх осіб) є найбільшою. Тому увага менеджменту підприємства повинна, в першу чергу, зосереджуватися на розробленні шляхів зниження саме цих видів трансакційних витрат підприємства.

Складання таблиці впливу носіїв трансакційних витрат на їх формування є інформаційною основою моніторингу цих витрат підприємства, який провадиться за такими напрямками:

порівняння фактичних показників прибутку, рентабельності продажів, показника трансакційних витрат у гривні виторгу від реалізації та величини трансакційних витрат підприємства з запланованими рівнями, тобто аналіз відхилень;

прийняття коригувальних впливів і контроль за їх реалізацією.

Таким чином, моніторинг трансакційних витрат дає уявлення про зміну таких показників, як прибуток, рентабельність продажів, частка трансакційних витрат у гривні виторгу від реалізації й величини трансакційних витрат підприємства, фіксує їх відхилення від запланованого рівня. Ця інформація є підґрунтям для розроблення рішень з приводу поточного управління трансакційними витратами підприємства, реалізація яких дасть змогу підвищити ефективність функціонування підприємства.

У результаті проведеного дослідження обґрунтовано необхідність стратегічного управління трансакційними витратами підприємства; визначено його сутність, основні групи факторів формування трансакційних витрат підприємства та носії цих витрат.

**Література:** 1. Вільямсон О. Економічні інституції капіталізму: фірми, маркетинг, укладання контрактів. — К.: Вид. "АртЕк", 2001. — 472 с. 2. Ананькіна Е. А. Контролінг як інструмент управління підприємством / Е. А. Ананькіна, С. В. Данилочкін, Н. Г. Данилочкіна; [Под ред. Н. Г. Данилочкіної. — М.: ЮНИТИ, 2002. — 280 с. 3. Томпсон А. А. Стратегічний менеджмент: Пер. с англ. / А. А. Томпсон, А. Дж. Стрікленд; [Под ред. Л. Г. Зайцева, М. І. Соколовой. — М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. — 576 с. 4. Николаева О. Е. Стратегічний управленческий учет / О. Е. Николаева, О. В. Алексеева. — М.: Едиториал УРСС, 2003. — 304 с.

Стаття надійшла до редакції 2.09.2004 р.

## УПРАВЛЕНИЕ РЕСУРСОСБЕРЕЖЕНИЕМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ НЕФТЕГАЗОВОГО КОМПЛЕКСА

*In the article the features of management of resource saving at the oil and gas complex enterprises were considered. As the indexes defining a level of resource saving the cost figures — for the enterprises, which do the well-boring, and resources intensity — for the enterprises, which produce fuel and energy resources were proposed. The regression models for these activities were developed by the author and with the help of them the factors which have an influence on level of those activities were revealed. These models will enable the oil and gas complex enterprises to manage the industrial resources in process of production fuel and energy resources that in the end will promote resource saving at these enterprises.*

Для предприятия в условиях динамически изменяющейся рыночной среды при оценке результатов прошлой деятельности и планировании будущей деятельности важна эффективность использования всех видов ресурсов, применяемых данным предприятием. В свою очередь, эффективное использование ресурсного потенциала предприятия зависит от правильно разработанного подхода к управлению на предприятии ресурсосбережением. Поэтому возникает необходимость обоснования управления ресурсосбережением на основе качественных и количественных характеристик, с помощью которых можно воздействовать на управление ресурсосбережением.

Предприятия нефтегазового комплекса (НГК) не являются исключением. Изменчивость рыночных условий оказывает существенное влияние на хозяйственную деятельность этих предприятий и, соответственно, на уровень потребления и сбережения ними ресурсов, а это и означает необходимость управления ресурсосбережением на этих предприятиях, особенностью деятельности которых является то, что максимальные затраты, связанные с добычей топливно-энергетических ресурсов, возникают на стадии бурения скважин в Управлениях буровых работ. Это дает основание полагать, что показателем, отражающим расходование ресурсов на такого типа предприятиях и, соответственно, состояние ресурсосбережения, может служить себестоимость буровых работ. При выявлении факторов, оказывающих максимальное влияние на уровень себестоимости буровых работ, и воздействии на них возможно снижение данного показателя, что, в свою очередь, повлечет снижение стоимости буровых работ и, в конечном итоге, — затрат при добыче топливно-энергетических ресурсов. Однако комплексно оценить влияние с помощью только показателя себестоимости нельзя, поэтому в данных исследованиях был применен показатель, характеризующий уровень ресурсосбережения на предприятии — показатель ресурсоемкости. В исследуемых работах [1 – 4] авторы дали определение данного показателя, привели методику расчета, обосновали необходимость применения его на практике, однако факторы, влияющие на показатель ресурсоемкости, не были определены.

Целью данной статьи является проведение статистического анализа исходных данных, полученных при исследовании системы основных технико-экономических показателей производственно-финансовой деятельности предприятий НГК, необходимых для выявления доминирующих факторов, влияющих на себестоимость при проведении буровых работ и на ресурсоемкость — при добыче топливно-энергетических ресурсов, для последующего использования полученных зависимостей при построении адекватных математических моделей, необходимых для изучения возможностей минимизации указанных показателей и для их прогнозирования на перспективу.

Для предприятий, которые занимаются бурением скважин, характерным является высокий уровень себестоимости буровых работ [1; 2]. Поэтому с целью ресурсосбережения на данных предприятиях важно выявить, какие факторы определяют себестоимость и в какой мере могут изменять ее величину. Именно поэтому для выявления наиболее значимых факторов на уровень себестоимости продукции используем метод корреляционно-регрессионного анализа, который является математическим инструментом для установления и описания связей между изучаемыми показателями. Данный анализ необходим, во-первых, для установления факта наличия или отсутствия зависимостей между несколькими показателями и, во-вторых, для описания этих связей довольно простыми выражениями. Традиционно в формуле (1) среди всех заданных показателей, на которые оказывают влияние зависимые переменные  $x_i$ , один из них является результативным признаком  $Y$ .

Корреляционный анализ позволяет исследовать не только самый простой вид связи — линейную зависимость, но и более важные функции [5]. Это дает возможность более точно провести анализ затрат и поэтому достичь большей точности экономических рекомендаций, основывающихся на результатах проведенного анализа.

Для определения влияния факторов на величину себестоимости буровых работ была избрана линейная многофакторная модель вида:

$$Y = a_0 + \sum_{i=1}^n a_i \times x_i, \quad (1)$$

где  $Y$  — себестоимость буровых работ;

$x_i$  — показатели, которые влияют на себестоимость буровых работ;

$n$  — общее количество членов ряда;

$a_0$  — свободный член;

$a_i$  — коэффициенты регрессии.

К преимуществам этой формы связи можно отнести, прежде всего, то, что она предусматривает разбивку одной суммы себестоимости  $Y$  на составные части, каждая из которых находится в разных соотношениях с избранными факторами. Последние зависят от этих факторов, но в разной степени: чем меньше показатель степени при величине  $x_i$ , тем более слабое влияние факторов на эти затраты. Параметры  $a_0$ ,  $a_i$  при этом разрешают установить, какая часть себестоимости продукции изменяется с данной скоростью при изменении факторов.

Но у данной формы связи есть и отрицательные черты. Так, длина ряда не может быть избрана случайно. Из математической статистики известно, что при большом числе членов полинома можно достичь любой точности отображения формулой изменений зависимой переменной при изменениях независимой. Но практическая ценность такой формулы была бы незначительной: она устанавливала бы закономерность соотношения между факторами и себестоимостью, которая проявляется на фоне случайных колебаний, а не передавала бы эти самые случайные колебания.

Логический анализ особенностей нефтегазодобывающей отрасли позволил подобрать следующие факторы по одному из Управлений буровых работ, которые влияют на себестоимость буровых работ:

$x_1$  — стоимость материалов, используемых при бурении, тыс. грн.;

$x_2$  — фонд оплаты труда персонала, занятого при бурении скважин, тыс. грн.;

$x_3$  — коммерческая скорость бурения, м/ст. мес.;

$x_4$  — проходка, м;

$x_5$  — численность персонала, занятого при бурении скважин, чел.;

$x_6$  — производительность бурения, м/чел.;

$x_7$  — процент непроизводительного времени, %.

Отобранная для корреляционно-регрессивного анализа исходная информация после проведения первичной обработки была использована для расчета на

## *Економіка підприємства та управління виробництвом*

персональной ЭВМ с помощью пакета программ SGW. В результате вычислений автором установлено, что факторами, имеющими наибольшее влияние на уровень себестоимости буровых работ анализируемого предприятия, являются стоимость материалов ( $x_1$ ) и фонд оплаты труда ( $x_2$ ). Остальные показатели ( $x_3 - x_7$ ) относятся к незначительным, и поэтому ими можно пренебречь.

Результаты проведенных расчетов по предложенной многофакторной модели выражены уравнением регрессии, которое имеет вид:

$$Y = -314,93 + 0,807x_1 + 6,241x_2. \quad (2)$$

Все коэффициенты регрессии значимы по критерию Student'a. Рассчитанный коэффициент корреляции для оценки тесноты связи между показателями равняется 0,872. Критерий Фишера, также рассчитанный по соответствующей формуле и равный 79,554, показывает, во сколько раз изменение расчетных значений превышает изменение случайной ошибки. Значение P-value показывает, что это не случайное отклонение от единицы (нуль-гипотеза), и свидетельствует о значимости модели по критерию Фишера.

Коэффициент детерминации на уровне 0,883 указывает на то, что 88% полного изменения зависимой переменной объясняется влиянием двух показателей —  $x_1$  и  $x_2$ . Стандартная ошибка остатка *Std. error of est* равняется 852,489. Критерий Дарбина – Уотсона (*Durbin – Watson statistic*), равный 1,773, подтверждает отсутствие автокорреляции между остатками модели. А это означает, что подобранная модель — качественная.

Таким образом, полученная корреляционная формула есть статистически достоверной и позволяет быстро, с достаточной степенью точности планировать себестоимость бурения скважин, определять изменение затрат на производство продукции под влиянием исследуемых факторов. Данное исследование дало возможность определять наиболее влиятельные факторы на себестоимость бурения из количества предложенных. Ими стали стоимость материалов и фонд оплаты труда. Разработанная автором модель с применением корреляционно-регрессионного анализа позволит оперативно определять себестоимость буровых работ и управлять ресурсами на этой стадии добычи топливно-энергетических ресурсов.

Однако итоговым показателем, определяющим эффективность использования ресурсов, является ресурсоемкость. Для предприятий, которые занимаются добычей топливно-энергетических ресурсов, был предложен показатель ресурсоемкости, что позволяет обнаружить резервы повышения эффективности производства, определить приоритетные направления экономии ресурсов, повысить эффективность производства [3]. Данный показатель является отражением соотношения всех затрат предприятия к его совокупным доходам, учитывающий как затраты, так и доходы от всех видов деятельности на предприятии. Кроме того, анализируя изменение показателя в динамике, можно определить отклонение, которое отражает уровень ресурсосбережения на предприятии.

Были выбраны следующие факторы, которые оказывают влияние на показатель ресурсоемкости добычи ресурсов:

$x_1$  — отношение объема реализованных добытых ресурсов к фонду оплаты труда, грн./грн.;

$x_2$  — отношение объема реализованных добытых ресурсов к их себестоимости, грн./грн.;

$x_3$  — отношение чистой прибыли к объему реализованных добытых ресурсов, тыс. грн.;

$x_4$  — удельный вес трудовых затрат в себестоимости добываемых ресурсов, %;

$x_5$  — удельный вес материальных затрат в себестоимости добываемых ресурсов, %;

$x_6$  — фондоотдача, грн./грн.;

$x_7$  — трудоемкость добычи топливно-энергетических ресурсов, грн./чел.;

$x_8$  — материалоемкость добычи топливно-энергетических ресурсов, грн./грн.

В результате выполненных расчетов многофакторная модель множественной корреляции применительно к исследуемым предприятиям имеет вид следующего уравнения регрессии:

$$Y = 2,438 - 0,053x_1 + 0,433x_2 + 0,932x_3 - 22,359x_4 - 0,376x_5 + 0,513x_6 + 14,788x_7. \quad (3)$$

Из приведенного выше уравнения регрессии (3) видно, что все коэффициенты регрессии, кроме  $x_8$ , — значимы по критерию Student'a, поэтому этим показателем можно пренебречь. Для оценки тесноты связи между показателями рассчитан коэффициент корреляции, который равняется 0,977. Рассчитанный критерий Фишера 48,23 показывает, во сколько раз изменение расчетных значений превышает изменение случайной ошибки. Значение P-value показывает, что это не случайное отклонение от единицы (нуль-гипотеза), и свидетельствует о значимости модели по критерию Фишера.

Коэффициент детерминации равен 0,957, это подтверждает, что 96% полного изменения зависимой переменной объясняется влиянием семи показателей. Стандартная ошибка остатка *Std. error of est* равняется 0,055. Критерий Дарбина – Уотсона (*Durbin – Watson statistic*), равный 2,117, показывает отсутствие автокорреляции между остатками модели. А это означает, что подобранная модель — качественная.

Следовательно, полученная корреляционная формула есть статистически достоверной и позволяет быстро, с достаточной степенью точности прогнозировать ресурсоемкость добычи топливно-энергетических ресурсов, определять ее изменение при том или другом изменении факторов. Применение корреляционно-регрессионного анализа позволило определить наиболее значимые факторы, которые оказывают влияние на ресурсоемкость добычи ресурсов из количества предложенных. Разработанная автором модель даст возможность предприятиям НГК управлять производственными ресурсами в процессе добычи топливно-энергетических ресурсов, что в итоге способствует ресурсосбережению на этих предприятиях.

Таким образом, управление ресурсосбережением на предприятиях нефтегазового комплекса заключается, прежде всего, в выявлении наиболее затратно-емких стадий добычи топливно-энергетических ресурсов, а также в определении факторов, влияющих на ресурсоемкость их добычи. Предложенный автором методический подход установления и описания зависимостей между заданными показателями для предприятий НГК (уровень себестоимости буровых работ и ресурсоемкость добычи топливно-энергетических ресурсов), базирующийся на корреляционно-регрессионном анализе, позволит выявлять факторы, влияющие на уровень этих показателей. Практическое значение полученных результатов состоит в том, что использование предложенных в статье методических разработок даст возможность влиять на изменение себестоимости буровых работ и ресурсоемкости добываемых ресурсов, а также прогнозировать данные показатели на перспективу. Следовательно, воздействуя на ресурсоемкость как на итоговый показатель эффективности использования ресурсов, можно добиться ресурсосбережения на исследуемых предприятиях. В последующих исследованиях, в рамках данного направления, будет проведен факторный анализ ресурсоемкости предприятий НГК.

---

**Література:** 1. Афанасьев М. В. Аспекти ресурсозбереження на підприємствах нафтогазової галузі в умовах транзитивної економіки / М. В. Афанасьєв, Л. І. Телишевська, І. Я. Іпполітова // Економіка промисловості. — Донецьк: ІЕП НАН України. — 2002. — №4. — С. 112 – 118. 2. Балашова Р. І. Оцінка ефективності діяльності підприємств Донецької області на основі аналізу показателів ресурсозбереження // Сб. науч. трудов докторантов, аспірантів і соискателів "Економічне проблеми і перспективи стабілізації економіки України". — Донецьк: ІЕП НАН України, 1997. — С. 102 – 107. 3. Іпполітова І. Я. Оцінка впливу ресурсозбереження на ефективність діяльності підприємств // Проблеми підвищення ефективності функціонування підприємств різних форм власності // ІЕП НАН України. — 2002. — №1. — С. 388 – 398. 4. Іпполітова І. Я. Процес ресурсозбереження як складова ефективного управління нафтогазовидобувними підприємствами // Економіка промисловості. — Донецьк: ІЕП НАН України. — 2002. — №2. 5. Федосеев В. В. Экономико-математические методы и прикладные модели: Учеб. пособие для вузов / В. В. Федосеев, А. Н. Гармаш, Д. М. Дайитбеков, И. В. Орлова, В. А. Половников; [ Под ред. В. В. Федосеева. — М.: ЮНИТИ, 2001. — 392 с.

*Стаття надійшла до редакції 7. 10.2004 р.*

## ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К КЛАССИФИКАЦИИ КООПЕРАЦИОННЫХ СВЯЗЕЙ

*At the modern stage of economic development the Ukrainian enterprises are in a difficult period of their activity. It causes the necessity of searching the ways out of existing situation, one of which is setting and developing the enterprise cooperation links. For the effective usage of advantages and peculiarities of cooperation the forms and types of cooperative links should be defined. So the article puts the goal of creating such a classification that would unify the approach to this problem.*

На современном этапе развития экономики украинские предприятия переживают сложный период своей деятельности. Большая часть предприятий находится в тяжелом положении, несмотря на начавшийся рост экономических показателей в стране. Причин сложившейся ситуации у каждого предприятия достаточно много, однако наиболее весомой и часто встречающейся является слабое формирование партнерских связей и отношений с поставщиками и потребителями. Это обуславливает необходимость поиска путей устранения сложившейся ситуации, одним из которых можно выделить налаживание и развитие кооперационных связей предприятия.

Для эффективного использования преимуществ и особенностей кооперирования следует выделить формы и виды существующих кооперационных связей. Вопросы кооперации изучались такими учеными, как К. И. Вахитов, В. В. Кузнецов, В. Н. Титаев, Л. А. Калинина, Л. Е. Теплова, В. В. Жиделева и др. Но в работах этих авторов рассматривались только конкретные виды кооперационных связей или их формы, имеющие непосредственное отношение к поставленным в них целям и задачам [1 – 6]. Несмотря на многообразие подходов к определению видов, форм и типов кооперирования, в источниках литературы отсутствует единый подход к рассмотрению данного вопроса. Так, например, в работе [1, с. 26] представлена классификация, в которой анализируются только кооперативы и их группировка по определенным признакам.

Основной целью статьи является создание единой классификации кооперационных связей по предложенным признакам и формам, которые наиболее часто рассматриваются в экономической литературе.

Задача данной статьи — выявление наиболее распространенных видов и форм кооперирования и группирования их по определенным общим признакам.

Классификация кооперационных связей представляет собой систематизированный перечень, предложенный в виде таблицы, в которой наглядно показан процесс разделения кооперационных связей по признакам и формам (таблица).

Данная классификация позволяет оценить особенности и возможности использования кооперационных связей, определить наиболее приемлемые пути кооперационного развития.

В ее основу положены формы реализации кооперирования и следующие основные признаки: организационный аспект кооперационных связей, участники кооперирования и их количество, географический и отраслевой аспекты кооперации, сферы деятельности кооперационных связей.

**Классификация кооперационных связей**

Признаки	Формы реализации кооперирования	
	"Договорная" кооперация (без создания единой организационной структуры)	Хозяйственные объединения (с созданием единой организационной структуры)
Организа- ционный	1. Подрядного кооперирования: классический подряд; специализированный подряд 2. Организации совместного производства 3. Договорной специализации	1. Кооперативы 2. Артели 3. Картели
Участники коопери- рования	самостоятельные юридические лица	физические лица
Количество участников	двустороннее кооперирование; многостороннее кооперирование	от двух и более физических лиц
Географи- ческий	внутрирегиональные; межрегиональные; международные	внутрирегиональные
Отраслевой	внутриотраслевые; межотраслевые	внутриотраслевые
Сфера деятельно- сти	I. Сельское хозяйство II. Потребительские отношения III. Промышленность: 1) научно-техническая кооперация; 2) производственная кооперация: а) кооперирование по технологической структуре: вертикальное; горизонтальное; смешанное (гетерогенное); б) кооперирование на основе специализации: предметное, или агрегатное; подетальное; технологическое, или стадийное; 3) научно-производственная кооперация IV. Трудовые отношения V. Кредитные отношения VI. Патентные отношения	1. Сельское хозяйство 2. Потребительские отношения 3. Сервисные отношения 4. Производство 5. Жилищно-строительные отно- шения

Рассмотрим подробнее виды реализации кооперирования на основе выделенных признаков.

**Классификация кооперационных связей по форме реализации**

Процесс кооперирования может быть реализован в двух формах [2, с.120]:

1. В форме договорной кооперации, которая не сопровождается созданием каких-либо организационных структур.

2. В форме хозяйственных объединений и организаций, созданных на основе кооперирования.

**Классификация кооперационных связей по организационному аспекту**

По основе создания договорная кооперация подразделяется на три формы [3, с. 432]:

1. **Подрядное кооперирование** — охватывает поставку или обмен между кооперантами комплектующими изделиями для осуществления последующей сборки конечного продукта на предприятиях либо каждого из партнеров, либо одного из них. Данная форма кооперации бывает двух видов [4, с.11]:

классический подряд по производству продукции и по проектированию и изготовлению техники и оборудования. По своему характеру этот подряд представляет собой своеобразную комбинацию подряда на научно-технические работы и подряда на изготовление техники и оборудования;

## *Економіка підприємства та управління виробництвом*

специализированный подряд — кооперирование, при котором одно или несколько специализированных предприятий регулярно производят и поставляют фирме-заказчику комплектующие изделия.

**2. Кооперирование на основе организации совместного производства** — предполагает объединение усилий и средств кооперантов для реализации конкретных программ создания и выпуска нового единого конечного продукта.

**3. Кооперирование путем согласования производственных программ** — предусматривает осуществление раздела ассортимента продукции между фирмами, объединение их усилий для совместных выступлений на торгах, сотрудничество путем использования свободных мощностей партнеров и др.

Если же кооперационные связи реализуются через создание хозяйственных объединений и организаций, то формой данной кооперационной деятельности являются кооперативы, артели и картели.

**Кооператив** — юридическое лицо, созданное физическими и/или юридическими лицами на основе членства для ведения совместной хозяйственной и иной деятельности с целью удовлетворения своих экономических, социальных и других потребностей на принципах самоуправления [7].

**Артель** — добровольное объединение лиц для образования и ведения на основе общественных средств производства коллективного хозяйства. Наряду с трудовым участием члены артели производят взносы (вступительные, паевые и т. д.), образующие фонды артели. Артель ведет производство по плану, утвержденному общим собранием ее членов. Имущество артели является ее собственностью. Имущественные фонды артели, кроме паевого, неделимы. Законом и учредительными документами артели может быть предусмотрено участие в ее деятельности юридических лиц. Учредительным документом артели является ее устав, утвержденный общим собранием членов. Число членов артели не должно быть менее пяти [8, с. 23].

**Картель** — монополистическое соглашение (и соответственно форма объединения) группы предпринимателей (самостоятельных юридических лиц), действующих, как правило, в рамках одной отрасли, о разделе источников сырья, рынков сбыта, условий продаж, условий найма рабочей силы, сроках платежей, установлении монопольных цен (так называемых картельных цен), использовании патентов и т. д. в национальных и международных рамках (международный картель) в целях извлечения монопольной прибыли. Картели затрудняют функционирование рыночных механизмов и подпадают под действие антимонопольного законодательства. В некоторых странах картели запрещены законом, в других — подлежат обязательной регистрации. В ряде случаев государство легально использует картели как инструмент промышленной политики [9, с. 947].

### **Классификация кооперационных связей по участникам кооперирования и их количеству**

Участниками договорной кооперации являются самостоятельные юридические лица. По количеству сторон договорная кооперация разделяется на двустороннее и многостороннее кооперирование [4, с.10]. Членами хозяйственных объединений и организаций могут быть два и более физических лиц.

### **Классификация кооперационных связей по географическому и отраслевому аспектам**

С точки зрения отраслевой принадлежности и территориального расположения предприятий, участвующих в процессе договорного кооперирования, различают следующие виды кооперационных связей [5, с.142]:

внутрирегиональные — кооперирование предприятий, находящихся в одном регионе;

межрегиональные — кооперирование предприятий, находящихся в разных регионах страны;

международные — кооперирование отечественных предприятий с предприятиями, находящимися за рубежом;



внутриотраслевые — кооперирование предприятий, принадлежащих к одной отрасли;

межотраслевые — кооперирование предприятий разных отраслей.

Внутриотраслевые и межотраслевые связи могут быть внутри- и межрегиональными.

В свою очередь хозяйственные объединения по отраслевой принадлежности и территориальному расположению бывают:

внутрирегиональные — кооперирование индивидуальных производителей, находящихся в одном районе;

внутриотраслевые — кооперирование индивидуальных производителей, принадлежащих к одной отрасли.

Так же внутриотраслевые объединения могут быть и внутрирегиональными.

#### **Классификация кооперационных связей по сферам деятельности**

Еще одним, не менее важным аспектом классификации кооперационных связей является их разделение по сферам деятельности, посредством которых участники "договорной кооперации" реализуют свои совместные отношения:

1. Сельское хозяйство.
2. Потребительские отношения.
3. Промышленность.
4. Трудовые отношения.
5. Кредитные отношения.
6. Патентные отношения.

**Сельскохозяйственная кооперация** — вид предпринимательской деятельности, который базируется на объединении ресурсов (физических, умственных, материальных) для достижения совместных целей. Основным фактором сельскохозяйственной кооперации являются орудия труда [10, с. 77].

**Потребительская кооперация** — добровольное объединение физических и/или юридических лиц, целью которых является удовлетворение своих нужд как потребителей [10, с. 79].

**Промышленная кооперация** — установление между специализированными, самостоятельными по отношению друг к другу предприятиями и отраслями прямых длительных производственных связей по совместному изготовлению продукта [5, с. 141].

Применительно к содержанию сотрудничества различают три основных вида промышленной кооперации: научно-техническая, производственная, научно-производственная [2, с. 121].

1. *Научно-техническая кооперация* — сотрудничество в области проведения научно-исследовательских опытно-конструкторских работ (НИОКР) по избранным темам на основе разделения труда между партнерами.

2. *Производственная кооперация* — развивается между объединениями и предприятиями при производстве серийной или массовой продукции.

С точки зрения технологической структуры производственное кооперирование может принадлежать к вертикальному, горизонтальному и смешанному (гетерогенному) типам [4, с. 10]:

вертикальный тип — объединяет предприятия, которые осуществляют разные взаимосвязанные стадии производственного процесса, начиная от заготовки и заканчивая сборкой готовой продукции. Предприятия вертикального типа производственного кооперирования могут принадлежать к одной и той же отрасли или к разным отраслям, но во всех случаях они обслуживают разные стадии технологического процесса изготовления какого-либо изделия;

горизонтальный тип — производственное кооперирование осуществляется между предприятиями одного профиля. Оно базируется на разделении между предприятиями производственных программ, обмене определенными комплектующими изделиями, организации общественного выпуска продукции;

## *Економіка підприємства та управління виробництвом*

смешанный (гетерогенный) тип — объединяет в себе предыдущие два типа. Он особенно распространен при производстве конструктивно сложных видов машин и оборудования.

В соответствии с формами специализации в промышленности выделяют три вида промышленного кооперирования — предметное, или агрегатное, подетальное, технологическое, или стадийное, кооперирование [8, с. 142].

предметное, или агрегатное, кооперирование — при котором ряд предприятий поставляет главному предприятию различные комплектующие изделия;

подетальное кооперирование — ряд специализированных предприятий поставляет главному предприятию узлы и детали для производства конечной продукции;

технологическое, или стадийное, кооперирование — поставка специализированными предприятиями полуфабрикатов или выполнение отдельных технологических операций для главного предприятия.

3. *Научно-производственная кооперация* — это устойчивое сотрудничество по всему циклу "наука – техника – производство".

**Трудовая кооперация** — форма организации труда, выполнения работ, основанная на совместном участии в едином трудовом процессе большого числа работников, выполняющих разные операции этого процесса [9, с. 326].

**Кредитная кооперация** — объединение мелких товаропроизводителей для удовлетворения потребностей его членов в кредите [8, с. 275].

**Патентная кооперация** — организационная форма сотрудничества, которая возникла для упрощения порядка зарубежного патентования в международном масштабе [8, с. 275].

Что касается классификации кооперационных связей и разделения их по сферам деятельности, необходимо рассмотреть сферы деятельности хозяйственных объединений (кооперативов). Таким образом, кооперативы создаются в следующих сферах:

1. Сельское хозяйство.
2. Потребительские отношения.
3. Сервисные отношения (кооператив в сфере производства и услуг).
4. Производство.
5. Жилищно-строительные отношения.

**Сельскохозяйственный кооператив** — организация, создаваемая сельскохозяйственными производителями на основе добровольного членства для совместной производственной или иной хозяйственной деятельности, основанной на объединении имущественных и других интересов членов кооператива [6, с. 29].

Разновидностью сельскохозяйственного кооператива является сельскохозяйственный потребительский кооператив, созданный сельскохозяйственными товаропроизводителями (гражданами и/или юридическими лицами) при условии их обязательного участия в хозяйственной деятельности потребительского кооператива.

**Потребительский кооператив** — кооператив, который создается физическими и/или юридическими лицами для организации торгового обслуживания, заготовки сельскохозяйственной продукции, сырья, производства продукции и предоставления иных услуг с целью удовлетворения потребительских нужд его участников [7].

В сервисной отрасли существуют кооперативы, связанные со сферой производства и услуг.

**Кооператив в сфере производства и услуг** — кооператив, который специализируется на изготовлении и реализации товаров народного потребления и оказании разнообразных платных услуг населению, а также на выпуске и продаже продукции производственно-технического назначения, выполнении работ для населения и предприятий. Членство в кооперативе обусловлено обязательным трудовым участием граждан в его деятельности [8, с. 274].

**Производственный кооператив** — кооператив, который создается путем объединения физических лиц для совместной производственной или иной хозяйст-

венной деятельности и основанный на обязательном их личном трудовом участии с целью получения прибыли [7].

**Жилищно-строительный кооператив (ЖСК)** — добровольная общественная организация. В ЖСК могут объединяться граждане не только для строительства нового дома, но и для приобретения у предприятий, объединений, организаций новых или капитально отремонтированных домов либо подлежащих капитальному ремонту и реконструкции для осуществления ремонта с последующей эксплуатацией на собственные средства. В ЖСК принимаются граждане, достигшие 18 лет, постоянно проживающие в данной местности и нуждающиеся в улучшении жилищных условий [8, с. 274].

Обобщая сказанное выше, можно сделать вывод, что благодаря данной классификации были систематизированы и упорядочены наиболее распространенные виды и формы кооперационных связей. Это позволит хозяйственным субъектам определить наиболее эффективный и приемлемый путь кооперационного сотрудничества среди имеющегося многообразия кооперационных связей.

---

**Литература:** 1. Теплова Л. Е. Кооперативное движение: Учебное пособие для кооперативных вузов / Л. Е. Теплова, Л. В. Укалова, Н. В. Тихонович. — 2-е изд. — М.: Изд. РДЛ, 2003. — 304 с. 2. Новый механизм внешнеэкономической деятельности и международного сотрудничества / Под ред. И. Д. Иванова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Международные отношения, 1989. — 240 с. 3. Герчикова М. Н. Международное коммерческое дело. — М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1996. — 500 с. 4. Мельник Т. М. Міжнародне виробниче співробітництво: Конспект лекцій. — К.: Видавничий центр КДТЕУ, 2000. — 44 с. 5. Экономика предприятия: Учебник / Под ред. А. Е. Карлика, М. Л. Шухгальтера. — М.: ИНФРА-М, 2004. — 432 с. 6. Экономика сельского хозяйства / Под ред. В. В. Кузнецова. — Ростов-на-Дону: РАН, 2003. — 172 с. 7. Закон Украины "О кооперации" от 10.07.2003 г. // [www.cistoms.com.ua](http://www.cistoms.com.ua) 8. Большой экономический словарь / Под ред. А. Н. Азрилияна. — 2-е изд., доп. и перераб. — М.: Институт новой экономики, 1997. — 864 с. 9. Экономическая энциклопедия / Науч.-ред. совет изд. "Экономика"; Ин-т экон. РАН; Гл. ред. Л. И. Абалкин. — М.: ОАО "Издательство "Экономика", 1999. — 1056 с. 10. Економічна енциклопедія. У 3-х т. Т. 2 / Відп. ред. С. В. Мочерний. — К.: Видавничий центр "Академія", 2001. — 848 с.

*Стаття надійшла до редакції 18.01.2005 р.*

УДК 303.725.36:330

**Кузьминчук Н. В.**

**Зима О. Г.**

## **СИТУАЦІЙНЕ УПРАВЛІННЯ: ТЕОРЕТИЧНЕ УЗАГАЛЬНЕННЯ ПІДХОДІВ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ СУТНОСТІ**

*The absence of the expedient and reasonable method that regulates the existing approaches to defining the essence of situational management forms the goal of the article. The theoretical analysis of researching the essence and contents of situational management concept is conducted and the logic generalization of terms "management" and "situation" is made.*

Закономірною для української дійсності є визначальна роль процесів, пов'язаних із становленням системи управління на державному рівні. Перехід від складної ситуації початкового періоду розвитку економіки країни до етапу стабілізації еконо-

© Кузьминчук Н. В., Зима О. Г., 2005

## *Економіка підприємства та управління виробництвом*

мічного зростання і розвитку підтверджується підвищеною увагою до питання управління ситуацією на підприємстві (установі, організації). А однією з умов інтеграції України в сучасну європейську правову систему є наявність ефективної системи забезпечення соціального захисту населення та якісне управління нею.

Системний і ситуаційний підходи — основні методологічні прийоми, які дозволяють побачити системну сутність явищ, процесів, вчинків, подій. Дані підходи виявляють взаємозв'язки суб'єктів, відносин, зовнішнього середовища та ситуації, тобто це спосіб визначення стану й обставин, у яких знаходяться суб'єкти, мети їх розвитку, а також факторів, що сприяють цьому розвитку.

Слід зазначити, що недостатньо досліджено з методологічних позицій сутність поняття "ситуаційне управління" з урахуванням впливу чинників зовнішнього та внутрішнього середовища на систему управління. Необхідним є проведення теоретичного аналізу і дослідження сутності та змісту поняття на основі системного підходу й логічного узагальнення термінів.

В останні роки посилюється інтерес до процесу управління як заходу, що націлений на створення нової якості системи господарювання, яка зміцнює її ефективність функціонування, здатність опиратися руйнівному впливу зовнішнього середовища. Науковій думці бракує упорядкування вже набутого досвіду проблем, пов'язаних з функціонуванням підприємств у трансформаційній економіці та створенням нових підходів щодо моделювання ситуацій за різними ознаками (джерелами виникнення, формами прояву, видами виробничої діяльності, функціями управління, параметрами часу, фактороутворюючими принципами тощо).

В. Герасимчук [1] зауважує, що недоліки у практиці управління пояснюються тим, що при прийнятті управлінських рішень ігнорується принцип системності.

Проблемами управління займаються багато вчених-економістів, про що свідчать їх багаточисельні розробки. Слід зауважити, що терміну "ситуаційне управління" присвятили свої праці О. Я. Берсуцький [2], В. А. Василенко [3], І. М. Герчикова [4], Ю. Ю. Єкатеринославський, С. В. Мочерний [5], В. С. Пономаренко [6], М. Слонов [7].

Сучасні проблеми економічного розвитку країни полягають у виявленні впливу ситуації на будь-яку сферу виробництва, тому що на сьогодні недостатньо розглянуто сутність ситуаційного управління, яке пов'язане з попитом та пропозицією трудових ресурсів підприємств.

На сучасному етапі відсутні умови для системної орієнтації управлінських рішень. Однією з причин є недостатня ясність співвідношення ситуативності та системності в управлінні.

Визначити універсальний підхід щодо управління дуже важко, так як на нього впливає багато факторів. Через це з'явилась необхідність використовувати ситуаційну теорію, яка дозволила різноманітніше розглядати управління та його наслідки. Головна ідея ситуаційного підходу полягає в тому, що управління повинно бути різним у різних ситуаціях. Тоді можна виявити причинно-наслідкові залежності, які дозволять спрогнозувати можливі результати [8]. Також, на думку Л. І. Федулової [9], метою ситуаційного підходу є виявлення взаємозалежностей між параметрами організаційних систем і розробка нормативів для створення системи управління.

Відсутність доцільного та обґрунтованого способу упорядкування існуючих підходів до визначення сутності ситуаційного управління формують мету даної статті. На основі цього необхідно довести узагальнюючу сутність визначення поняття "ситуаційне управління".

Недоліки в практиці управління пояснюються тим, що при прийнятті управлінських рішень керівники бачать певну проблему, відокремлену від безлічі інших сторін діяльності підприємства. Інакше кажучи, на практиці ігнорується принцип системності. Під системою розуміється сукупність розглядуваних елементів з їх взаємозв'язками. Поняття "система" включає поняття про ціле, що складається із взаємозв'язаних, взаємодіючих

і взаємозалежних елементів, причому властивості системи в цілому залежать від властивостей елементів системи, яка не рівнозначна властивостям її елементів. Важливо зауважити, що з визначення системи прямо випливає правило емерджентності, коли сума властивостей елементів системи, не рівнозначна властивостям її самої в цілому і опосередковано постулюється наявність середовища, в якому ця система існує та функціонує [1; 10].

**Системне уявлення об'єкта дослідження складається з:**

- виявлення елементного складу;
- побудови термінологічного простору у вигляді значної кількості понять;
- виявлення системоутворюючих відносин між елементами об'єкта;
- виявлення емерджентних властивостей системи [11].

Найскладніші процеси управління знаходяться в суспільстві, оскільки потребують цілеспрямованого впливу на діяльність людей, об'єднаних у групи, колективи, класи з різноманітними інтересами. Сукупність цих інтересів стосується трьох сфер: економічної, соціальної і політичної. Відповідно до цього розрізняють три види управління в суспільстві: політичний, економічний і соціальний. Управління в суспільстві здійснюється в межах певних соціально-економічних систем: у народному господарстві в цілому, регіоні та на підприємстві. Співвідношення між видами суспільного управління залежить від рівня соціально-економічної системи [5, с. 731].

В. Співак [12] у своїх дослідженнях розглядає підходи до управління як до процесу, що відображає розуміння складності й динамічності процесів, які виникають на підприємстві, висловлює ставлення до управління як до безперервного процесу виконання взаємопов'язаних функцій.

Для виявлення елементного складу поняття "управління" необхідно розрізняти загальні й часткові (окремі) функції. Загальними функціями управління є планування, організація, мотивація, контроль.

Ці функції тісно пов'язані між собою в єдиному процесі управління. Незадовільне планування чи недосконала організація, так само, як і слабка мотивація праці або недостатній контроль, негативно впливають на результати діяльності підприємства в цілому [13].

Поділ функцій на загальні і конкретні є умовним, оскільки в дійсності вони не відокремлені, а тісно переплітаються, взаємно проникаючи й доповнюючи одна одну. Зміст кожної загальної функції визначається специфікою завдань, які вирішуються в межах конкретної функції [9, с. 82].

Практична реалізація функцій управління здійснюється за допомогою системи методів управління.

Загальнонаукова методологія передбачає системний, комплексний підхід до вирішення проблем, а також застосування таких методів, як моделювання, експериментування, конкретно-історичний підхід, соціологічні дослідження тощо [9, с. 94]. Підходи, прийоми, способи, за допомогою яких виконуються різноманітні види управлінської діяльності, називаються конкретними, або специфічними, методами. Вони поділяються на три групи:

- 1) методи управління функціональними підсистемами;
- 2) методи виконання функцій управління;
- 3) методи прийняття управлінських рішень.

Найбільш детально необхідно розглянути методи виконання функцій управління.

Основою класифікації методів управління є внутрішній зміст мотивів, якими керується людина в процесі виробничої діяльності. За своїм змістом мотиви діяльності можна поділити на матеріальні, соціальні та мотиви примусового характеру [13]. Відповідно до цього функції організування ґрунтуються на економічних, соціально-психологічних, організаційних (у деяких авторів адміністративних, або організаційно-розпорядчих) методах управління діяльністю підприємства.

Ефективність управління значною мірою залежить від правильності застосування і співвідношення названих методів управління, від того, на що впливають

## Економіка підприємства та управління виробництвом

рівень досконалості інституційного середовища, форма власності, специфіка поставлених завдань та інші фактори [14, с. 97].

У табл. 1 подано запропоновану класифікацію складових щодо визначення сутності існуючих методів управління.

Таблиця 1

### Узагальнена класифікація методів управління

Методи управління	Сутність методу управління		
Організаційні (організаційно-розпорядчі, або адміністративні)	Комплекс способів і прийомів впливу на працівників, заснованих на використанні організаційних відносин та на адміністративній владі керівництва	Підвиди методів управління	Характеристика підвидів методів управління
		Регламентні	Формуються структура та ієрархія управління; повноваження і відповідальність делегуються певним категоріям працівників підприємства; визначаються орієнтири діяльності підлеглих; надаються методично-інструктивні та інші допомоги виконавцям
		Розпорядчі	Охоплюються поточні організаційні роботи, які базуються на наказах керівників підприємств; передбачаються визначення конкретних завдань для виконавців, розподіл цих завдань між ними, контроль за виконанням, проведенням нарад з питань поточної діяльності підприємства
Методи у вигляді жорсткого адміністрування є результативнішими за умов високого рівня безробіття			
Соціально-психологічні	Реалізація мотивів соціальної та психологічної поведінки людини під впливом чинників, таких, як змістовність і творчий характер праці, можливість для прояву ініціативи, суспільне визначення, моральне заохочення тощо	Групи методів	Характеристика групи методів
		Соціологічні	Методи, які спрямовані на групи людей та їх взаємодію в процесі виробництва (зовнішній світ людини)
		Психологічні	Методи, які цілеспрямовано діють на особистість людини (внутрішній світ людини)
Економічні	Методи, які реалізують матеріальні інтереси участі людини у виробничих процесах через використання товарно-грошових відносин		
Методи мотивації	Усі види і форми спонукання людей до праці: оплата праці, системи преміювання, участь у прибутках, моральне стимулювання, просування по службі, надання ширших повноважень тощо		
Методи координації	Забезпечення безперервності та ефективності перебігу всіх процесів, що відбуваються на підприємстві (як виробничих, так і управлінських)		
Методи контролю	Застосовуються під час виконання функцій контролю		

Іноді до цих методів додають правові. Але автори погоджуються з точкою зору В. Герасимчука [1], що будь-які методи: економічні, соціально-психологічні, організаційні (організаційно-розпорядчі), або адміністративні, та інші — повинні діяти у правовому полі.

Як доводить С. Ф. Покропивний [13], усі названі методи управління діяльністю підприємства органічно взаємозв'язані й використовуються ними не ізольовано, а комплексно. Також мають право на існування комплексні методи, які об'єднують два або декілька методів і застосовуються в різних ситуаціях.

У суспільстві склалися два типи механізму управління — стихійний та свідомий. За стихійного механізму управлінська дія на будь-яку систему є середнім результатом перехресчування різних сил, маси поодиноких актів. Поряд із стихійними на

будь-якій стадії розвитку суспільства діють свідомі чинники управління, тобто система установ, що здійснюють спрямований вплив на суспільство [15].

Кожне підприємство для здійснення ефективної діяльності ставить цілі, які в практиці управління називають управлінськими. Досягнення цілей можливе тільки в результаті реалізації тих чи інших дій, що виконуються в певній послідовності і становлять способи вирішення окремих, часткових завдань. Коли йдеться про вирішення завдання, то мається на увазі розв'язання проблемної ситуації [9, с. 86].

Вибір ефективної організаційної структури і механізму управління визначається особливостями ситуації, в якій перебуває підприємство. Вона ґрунтується на таких методологічних положеннях:

- 1) кожна конкретна ситуація є складною системою з властивими їй компонентами і зв'язками з іншими системами, які суб'єкт управління має пізнати;
- 2) для розв'язання кожної конкретної ситуації слід визначити її основну ланку;
- 3) кожна управлінська ситуація потребує застосування адаптивних, гнучких структур і методів управління, адаптивного стилю керівництва.

Виявлення **елементного складу поняття "ситуація"** зроблено на основі ситуаційного підходу.

У 70 – 80-ті роки ХХ століття накопичений досвід управління прибутковими та неприбутковими підприємствами поклав початок третьому етапу розвитку теорії організаційного управління — "ситуаційному проектуванню" як різновиду системного підходу. Теоретики цього етапу П. Лоуренс (P. Lawrence), Дж. Лорш (J. Lorsh) [16], Дж. Марч (J. March), Х. Саймон (H. Simon) [17], Дж. Вудворд (J. Woodward) [18] діагностували ситуації з виділенням керованих і некерованих чинників, що впливали на процес прийняття рішення.

І. М. Герчикова [4, с. 317] у своїх дослідженнях доводить, що при системному підході до управління використовують ситуаційний підхід. Ця концепція затверджує, що оптимальним рішенням є функція факторів внутрішнього середовища підприємства (внутрішні змінні) та зовнішнього середовища (зовнішні змінні).

Ситуаційний підхід припускає, що придатність різних методів управління визначається ситуацією. Оскільки існує безліч факторів як на самому підприємстві, так і в зовнішньому середовищі, то не існує кращого способу управління на підприємстві. Найефективнішим у конкретній ситуації є метод, який найбільше відповідає даній ситуації [4, с. 18].

С. І. Самігін і Л. Д. Столяренко [19] вважають, що головна думка прибічників ситуативного підходу полягає в тому, що не існує уніфікованого ефективного управління в усіх ситуаціях.

Зміст методології ситуаційного підходу був розглянутий В. С. Пономаренко [6]. Цей підхід заснований на дослідженні поведінки об'єкта дослідження в різноманітних ситуаціях, які створюються зовнішнім середовищем. Він дозволяє оцінювати і прогнозувати стан об'єкта в динаміці. Водночас його застосування в чистому вигляді також утруднено, оскільки він орієнтований на однокрокові управлінські рішення, що визначає необхідність розробки додаткових процедур.

Ситуаційний підхід передбачає адекватне відображення суб'єктом управління основних рис об'єкта управління і його зовнішнього середовища, в тому числі суттєвих ситуацій; відповідні перегрупування ним сил, нову тактику його поведінки, що відповідає новим умовам; активну та ефективну взаємодію керівників і працівників усіх рівнів у процесі з'ясування проблеми та прийняття рішень. За ситуаційного підходу реалізується основний принцип стратегічного управління — принцип адаптивності (здатність до оперативного пристосування до нових економічних, правових та інших умов, що склалися на підприємстві) [5, с. 482].

Для з'ясування елементного складу поняття "ситуація" В. О. Василенко [3] пропонує виконати класифікацію ситуацій за такими видами, як звичайна виробнича ситуація та проблемні — кризова і надзвичайна.

## Економіка підприємства та управління виробництвом

Звичайна виробнича ситуація виникає у будь-який момент часу, коли виробничі та економічні показники підприємства, а також клімат у колективі знаходяться на визначеному рівні, тобто повністю відповідають плану дій або допущеним відхиленням, які встановлені стандартами підприємства.

Кризова ситуація характеризується можливістю втрат із-за відхилень, що перевищують межу обмежень. Підприємство опиняється в зоні критичного ризику, виходом з цього може бути або повернення до раніше запланованого графіку роботи, або придбання нового сприятливого стану.

Надзвичайна ситуація — це проблемна ситуація, яка сталася в зоні катастрофічного ризику, область втрат якої перевищує критичний рівень. У результаті цього підприємство може збанкрутіти.

На думку О. Я. Берсуцького [2], ситуації можуть бути класифіковані відповідно до аспекту часу. Є ситуації, які виникають на оперативному інтервалі часу, тобто прийняття рішень повинне реалізовуватися практично в реальному масштабі часу. Поточні ситуації характеризуються тим, що прийняття рішень може бути підготовлено і реалізовано на достатньо тривалому інтервалі часу. Стратегічні ситуації відрізняються тим, що прийняття рішень повинно бути ретельно підготовлено і реалізовано на достатньо тривалому інтервалі часу з урахуванням дій різноманітних зовнішніх та внутрішніх факторів.

Наступним етапом системного дослідження є **побудова термінологічного простору** у вигляді значної кількості понять (табл. 2, 3).

Таблиця 2

### Визначення властивостей управління

Джерело	Рік	Визначення "управління" (англ. department — департамент, управління)	Властивості управління
[20]	1996	Процес регулювання стану економічної системи господарського об'єкта	Процес регулювання, економічна система
[21]	1996	Вироблення управлінських рішень та подальшої реалізації передбачених цим рішенням управляючих дій на визначеному об'єкті	Вироблення управлінських рішень, реалізація дій
[22]	1997	Функція організованих систем різної природи (біологічної, соціальної, технічної), що забезпечує збереження їх визначеної структури, підтримку режиму активності, реалізацію програми, цілі діяльності	Збереження структури, реалізація програм, цілі діяльності
[23]	1997	Свідома цілеспрямована дія з боку суб'єктів, органів влади на людей та економічні об'єкти, здійснювана з ціллю направити їх дії та отримати бажані результати	Цілеспрямована дія, отримання бажаних результатів діяльності
[10]	2000	Процес планування, організування, мотивації та контролю, що необхідний для формування й досягнення цілей організації	Процес досягнення цілей організації
[24]	2001	Процес регулювання стану економічної системи господарського об'єкта	Процес
[5]	2002	Вплив на процес, об'єкт чи систему для збереження їхньої стійкості або переведення з одного стану в інший відповідно до визначених цілей	Вплив на процес, збереження стійкості, переведення з одного стану в інший, цілі діяльності
[25]	2002	Систематичний вплив на об'єкт або його підрозділи з метою забезпечення життєдіяльності, узгодженої роботи та досягнення кінцевого результату	Вплив на об'єкт, його підрозділи, забезпечення життєдіяльності, досягнення кінцевого результату
[26]	2003	Цілеспрямований процес, який вимагає глибокого аналізу, розробки і постановки певних цілей та здійснюється безперервно в часі і просторі	Цілеспрямований процес, здійснення його безперервно в часі і просторі
[15]	2003	Свідомий цілеспрямований вплив з боку суб'єктів, органів влади на людей та економічні об'єкти з метою керування їхніми діями та отримання бажаних результатів	Вплив, отримання бажаних результатів



**Визначення властивостей ситуації**

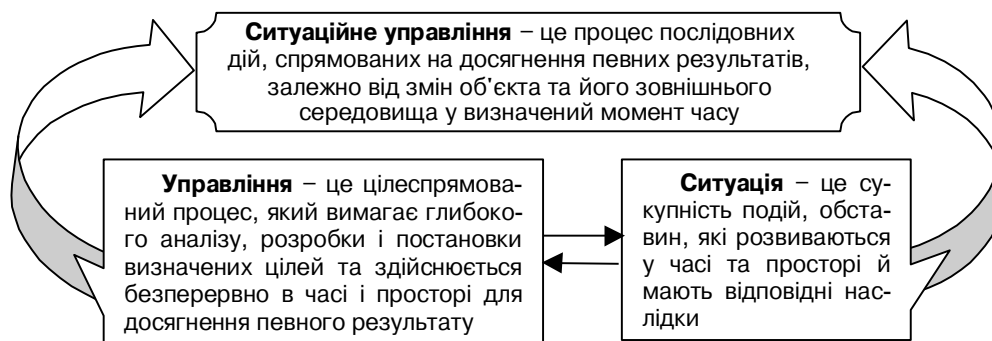
Джерело	Рік	Визначення "ситуація" (фр. situation; лат. situs — положення, розташування)	Властивості ситуації
[27]	1940	Сукупність обставин, умов, що створюють ті чи інші відносини, становище або положення	Обставини, умови, створення відносин, становища
[28]	1977	Збіг умов і обставин, що створюють певне становище	Обставини, умови, певне становище
[29]	1988	Сукупність обставин, положень, становищ	Обставини, становище
[30]	1997	Сукупність подій, обставин, які розвиваються у часі та просторі й мають відповідні наслідки	Сукупність подій, які розвиваються в часі
[19]	1997	Визначений набір обставин, що виявляють великий вплив на підприємство у конкретний час	Обставини, вплив, конкретний час
[7]	2001	Сукупність обставин і умов, які спонукають або змушують менеджера приймати рішення та розпочинати управлінські дії	Обставини, умови, управлінські рішення
[1]	2003	Сукупність розглядуваних елементів з їх взаємозв'язками	Взаємопов'язані елементи
[31]	2003	Сукупність умов та обставин, що створюють певне становище, викликають ті чи інші взаємини людей	Обставини, умови, певне становище
[4]	2003	Конкретний набір обставин, які впливають на функціонування організації в даний час	Набір обставин, даний час
[32]	2003	Комплексне ціле, що показує безліч подій, об'єктів, людей та їх емоційний стан, які існують у будь-який момент часу	Комплексне ціле, будь-який момент часу

Можна зазначити, що різноманітність підходів різних авторів до визначення понять "управління", "ситуація" дозволяє розкрити необхідні властивості цих термінів (табл. 2). Так властивостями поняття "управління" є "процес", "результат", а поняття "ситуація" – "обставини", "час".

Після розгляду визначень понять "управління" та "ситуація" потрібно виявити **системоутворюючі відносини між елементами об'єктів** дослідження.

До системоутворюючих елементів можна віднести зміни, які проходять у певний момент часу. Зміни, що відбуваються, пов'язані з будь-якими подіями. Поняття "процес" характеризується сукупністю послідовних дій для досягнення будь-яких результатів.

З розглянутих визначень та системоутворюючих елементів можна зробити припущення, що визначення "ситуація" є логічним продовженням визначення "управління". Це й дозволяє сформулювати поняття "ситуаційне управління" (рисунок).



**Рис. Схема формування визначення ситуаційного управління**

Ситуаційне управління можна назвати системою, яка має певні системні властивості:

- неоднорідність — є власні несхожі характеристики та порядок взаємодії;
- багатофункційність — мають певні функції;

## *Економіка підприємства та управління виробництвом*

гнучкість — змінюються параметри системи в залежності від змін умов функціонування;

адаптивність — змінюються цілі при зміні умов функціонування;

декомпозиція — потребує аналізу кожної її підсистеми за окремою методикою; зворотний зв'язок — реагує на управлінський вплив.

Автори погоджуються з точкою зору І. В. Смоліна [33], який, розглядаючи модель ситуативного управління, доводить, що вона виникає в результаті подальшого ускладнення зовнішнього середовища, яке значно обмежене, і робить неможливим передбачення майбутніх змін. За цих обставин підприємство має будувати свою діяльність, враховуючи так звані "слабкі сигнали". Тобто її реакція на прояв нових факторів зовнішнього середовища повинна бути швидкою та адекватною. При цьому на ранніх стадіях появи ознак загроз, коли інформація про стан параметрів об'єкта управління недостатньо визначена, заходи повинні бути загального характеру, але направлені на збереження стратегічної гнучкості.

Сутність будь-якого управління є вироблення управлінських рішень та подальша реалізація передбачених цим рішенням управляючих дій на визначеному об'єкті управління.

Обґрунтування управління сьогодні є все більш об'єктивним і розробляється у зв'язку з конкретним підприємством. Головне при цьому — управляти підприємством у постійно змінному середовищі та цим забезпечувати йому існування й розвиток.

Один з напрямів, який орієнтує підприємства на ситуаційне управління, пов'язаний з попитом і пропозицією трудових ресурсів. Емпіричні дослідження цього напрямку доводять думку про те, що планування, організування, мотивація та контроль у різних ситуаціях можуть дати різні результати. У зв'язку з цим стало очевидним, що підприємства можуть діяти тривалий час тільки тоді, коли вони усвідомлюють суттєві для них зміни економічного, політико-правового й суспільного оточення та при використанні певних інструментів управління реагують на них.

Авторами запропоновано визначення ситуаційного управління, яке можна назвати узагальнюючим і дає можливість прийняття будь-якого управлінського рішення. Це рішення виникає у зв'язку з обставинами зовнішніми (припис вищої організації, регулювання взаємовідносин з підприємствами та організаціями) і внутрішніми (відхилення від заданих параметрів виробництва, виникнення вузьких місць, виявлення резервів, порушення трудової дисципліни, заохочення працівників і т. ін.).

Рішення є відповідною реакцією на внутрішні й зовнішні впливи; вони спрямовані на розв'язання проблем і максимальне наближення до поставленої мети. Для кожного рішення розробляється своя система інформації, алгоритм прийняття, що орієнтує керівників у підготовці рішень, виборі найкращого варіанта й реалізації прийнятого рішення. Для ситуацій, що регулярно повторюються, треба розробляти стандартні процедури й програмувати особисті рішення. Вибір варіантів рішень, які можуть бути запропоновані для розв'язання будь-якої проблеми, залежить від багатьох чинників, зокрема від ресурсів, часу, доступності потрібної для обґрунтування рішень інформації тощо. Здебільшого через дефіцит часу приймається не найкраще рішення, а те, яке першим спало на думку, якщо воно дає змогу усунути проблему. Після цього пошук і аналіз інформації припиняється.

Залежно від поставленої мети виникає багато варіантів управління ситуацією. Стосовно ситуації, що склалася з попитом та пропозицією трудових ресурсів підприємств, після отримання певної інформації та її обробки необхідно визначити критерії, які дають змогу з багатьох пропозицій вибрати ті, що є найкориснішими для підприємства. Від обґрунтованості цих критеріїв залежить якість прийнятого рішення, а також ефективність роботи підприємства. Такими критеріями можуть бути мінімум витрат на підбір працівників, рівень продуктивності праці, фактор часу на підбір працівників, особисті якості майбутніх працівників тощо.

Перспективою подальшого розвитку досліджень у даному напрямку буде використання поняття "ситуаційне управління" для кон'юнктури трудових ресурсів.

- Література:** 1. Герасимчук В. Управління економікою: теорія і практика управління підприємством як соціально-економічною системою: функціональний підхід // Економіка України. — 2003. — №4. — С. 12 – 18. 2. Берсуцкий А. Я. Ресурсно-ситуационный метод управления процессом производства // Экономика и управление. — 2002. — №2/3. — С. 62 – 65. 3. Василенко В. А. Классификация ситуаций как основа ситуационного менеджмента // Экономика и управление. — 2000. — №2/3. — С. 57 – 59. 4. Герчикова И. Н. Менеджмент: Учебник. — М.: ЮНИТИ, 2003. — 504 с. 5. Економічна енциклопедія. У 3-х т. Т. 3 / Відп. ред. С. В. Мочерний. — К.: Видавничий центр "Академія", 2002. — 952 с. 6. Пономаренко В. С. Стратегічне управління підприємством. — Харків: Основа, 1999. — 620 с. 7. Слонов Н. Ситуативность и системность в менеджменте // Проблемы теории и практики управления. — 2001. — №5. — С. 88 – 91. 8. Курс менеджмента: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Д. Д. Вачугова. — Ростов-на-Дону: Изд. "Феникс", 2003. — 512 с. 9. Менеджмент організації: Підручник / За заг. ред. Л. І. Федулової. — К.: Либідь, 2003. — 448 с. 10. Кабушкин Н. И. Основы менеджмента: Учеб. пособие. — 3-е изд. — Мн.: "Новое знание", 2000. — 336 с. 11. Лямець В. І. Системний аналіз. Вступний курс: Навч. посібник / В. І. Лямець, А. Д. Тевяшев. — Харків: ХТУРЕ, 1998. — 252 с. 12. Спивак В. А. Организационное поведение и управление персоналом. — СПб.: Изд. "Питер", 2000. — 416 с. 13. Економіка підприємства: Підручник / За заг. ред. С. Ф. Покропівного. — К.: КНЕУ, 2001. — 528 с. 14. Петюк В. М. Ринок праці: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 1999. — 288 с. 15. Качан Є. П. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник / Є. П. Качан, Д. Г. Шушпанов — К.: Вид. Дім "Юридична книга", 2003. — 260 с. 16. Lawrence P., Lorsh J. Developing Organizations: Diagnosis and Action. — N. Y., Addison-Wesley, 1969. — 364 p. 17. March J., Simon H. Organizations. — New York, Oxford Univ. Press, 1958. — 424 p. 18. Woodward J. Industrial Organization: Behavior and Control. — Oxford University Press, 1970. — 288 p. 19. Самыгин С. И. Менеджмент персонала / С. И. Самыгин, Л. Д. Столяренко. — Ростов-на-Дону: Изд. "Феникс", 1997. — 480 с. 20. Коноплицкий В. Это — бизнес: Толковый словарь экономических терминов / В. Коноплицкий, А. Филина. — К.: МСП "Альтерпрес", 1996. — 448 с. 21. Економіка підприємства: Учебник для вузов / В. Я. Горфинкель, Е. М. Купряков, В. П. Прасолова; [Под ред. проф. В. Я. Горфинкеля, проф. Е. М. Купрякова. — М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1996. — 368 с. 22. Глущенко Е. В. Теория управления. Учебный курс / Е. В. Глущенко, Е. В. Захарова, Ю. В. Тихонравов. — М.: Весник, 1997. — 336 с. 23. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. — М.: ИНФРА-М, 1997. — 496 с. 24. Популярный энциклопедический словарь. — М.: Большая Российская энциклопедия, 2001. — 1584 с. 25. Коломойцев В. Э. Универсальный словарь экономических терминов: инвестирование, конкуренция, менеджмент, маркетинг, предпринимательство. Учебное пособие. — К.: Изд. "Молодь", 2002. — 416 с. 26. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. — К.: Кондор, 2003. — 224 с. 27. Толковый словарь русского языка. У 4-х т. Т. 4. / Под ред. проф. Д. Н. Ушакова. — М.: Государственное издательство иностранных и национальных словарей, 1940. — 1500 с. 28. Словник іншомовних слів / За ред. О. С. Мельничука. — К.: Головна редакція української радянської енциклопедії, 1977. — 775 с. 29. Ожегов С. И. Словарь русского языка / Под ред. чл.-корр. АН СССР Н. Ю. Шведовой. — 20-е изд., стереотип. — М.: Русск. яз., 1988. — 752 с. 30. Большой экономический словарь / Под ред. А. Н. Азрилияна. — М.: Институт новой экономики, 1997. — 864 с. 31. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Укл. і гол. ред. В. Т. Бусел. — К.: Ірпінь, ВТФ "Перун", 2003. — 1440 с. 32. Большой толковый психологический словарь / Пер. с англ. Р. Артур. — М.: ООО "Издательство АСТ", 2003. — 560 с. 33. Смолін І. В. Моделі стратегічного управління та умови їх застосування // Статистика України. — 2003. — №4. — С. 52 – 55.

*Стаття надійшла до редакції 27.12.2004 р.*

УДК 658:15

**Карман З. М.**

## **ФІНАНСОВА ПРОЗОРИСТЬ ПІДПРИЄМСТВА В УПРАВЛІННІ РОЗВИТКОМ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ**

*In the article the importance of a financial transparency for strategic management of the enterprise financial resources development is proved. Types of financial transparency, principles, advantages and lacks of its business use are offered. The methodical approach to a quantitative estimation of the enterprise financial transparency is developed.*

Фінансові ресурси є одним із видів економічних ресурсів підприємства, від використання яких залежить успішність його функціонування і розвитку. В свою чергу, фінан-

© Карман З. М., 2005

## *Економіка підприємства та управління виробництвом*

сові ресурси також повинні розвиватися, синхронізуючи темпи та спрямованість свого розвитку з такими ж процесами суб'єкта господарювання. Актуальність дослідження і вирішення цих питань набуває особливого значення в сучасних умовах економічних перетворень.

Розгляду проблеми стратегічного управління фінансовими ресурсами приділяли увагу вчені в Україні і за кордоном [1 – 5]. В їх працях детально розглядаються питання управління фінансовими ресурсами з позицій забезпечення ефективності використання останніх, у той час як стратегічне управління фінансовим розвитком залишається поза увагою основної частини дослідників. У зв'язку з цим доцільним стає проведення спеціальних досліджень, присвячених вирішенню питань щодо визначення умов і чинників, які сприяють розвитку фінансових ресурсів підприємства в контексті стратегічного управління процесами розвитку підприємства безпосередньо. Проведені автором дослідження дозволили розподілити чинники впливу на розвиток фінансових ресурсів на внутрішні і зовнішні, а в якості пріоритетного зовнішнього чинника виділити фінансову прозорість підприємства.

Тому метою даної статті є висвітлення доробок автора щодо ідентифікації і кількісного визначення фінансової прозорості суб'єкта господарювання. Основні результати дослідження полягають у наступному.

Останнім часом значна кількість власників і топ-менеджерів підприємств, особливо представники великого бізнесу, прагнуть до забезпечення високих показників економічної ефективності діяльності, а також до формування та сталості соціального статусу свого бізнесу, тобто до суспільної відомості і значущості, які, в свою чергу, також сприятимуть економічній безпеці підприємницької діяльності і, як наслідок, стабільності фінансового стану підприємства та його прогресивному розвитку. Тому в процесі управління фінансовими ресурсами у суб'єкта господарювання виникає певна залежність від зовнішнього та внутрішнього середовищ, від його проінформованості про можливості, досягнення і перспективи розвитку (в даному контексті — відносно фінансових ресурсів). Ця залежність особливо жваво проявляється в період пошуку джерел фінансування господарської діяльності, об'єктів вкладання коштів, укладання контрактів. Неабиякої значущості набуває така залежність у процесі антикризового управління підприємством, коли важливим економічним, тобто інформаційним ресурсом, стає довіра до спроможності підприємства вийти з кризового стану без суттєвих фінансових збитків. Тому можна стверджувати, що функціонування і розвиток як підприємства в цілому, так і його фінансових ресурсів має безпосередню залежність від інформаційної відкритості, яку, згідно з предметом та об'єктом дослідження, необхідно розглядати як фінансову прозорість.

Останнім часом дослідженню питань фінансової прозорості стали приділяти певну увагу вчені й практики [6 – 10]. Вони розглядають її в основному з прикладних позицій, тому методологічні і методичні питання набуття й використання підприємством такого важливого чинника, як прозорість, є недостатньо розробленими. Це й зумовлює об'єктивну необхідність у подальшому розвитку методологічних і методичних засад визначення фінансової прозорості підприємств щодо стратегічного управління фінансовими ресурсами.

Ґрунтуючись на сутності категорії прозорості, можливо дати її визначення щодо предмету дослідження: фінансова прозорість підприємства характеризується доступністю інформації відносно спрямованості, результатів управління фінансовими ресурсами суб'єкта господарювання та його реального і потенційного фінансового стану. Таким чином, фінансова прозорість є властивістю підприємства, яка уособлюється в його інформаційній відкритості щодо процесу управління фінансовими ресурсами.

Як довели проведені дослідження, основними чинниками, які впливають на фінансову прозорість, є чинники внутрішнього і зовнішнього середовищ підприємства. До чинників його внутрішнього середовища належать: організаційно-правова форма, стадія життєвого циклу, вид (велике, середнє або мале), наявність та якість використаних фінансових (та інших) ресурсів, вид продукції, загальнокорпоративна, конкурентні та функціональні (а саме — фінансова) стратегії розвитку.

## *Економіка підприємства та управління виробництвом*

До чинників зовнішнього оточення слід віднести: лояльність законодавства щодо фінансової та інформаційної діяльності; особливості статистичного, податкового й бухгалтерського обліків; ємність і географічне розташування ринку впливу; рівень конкуренції на ринках продукції, фінансових та інформаційних послуг; особливості та темпи розвитку соціально-економічних процесів у регіоні; розвинутість фінансової інфраструктури; види потенційних інвесторів та мотиви їх дій, форми і методи фінансування розвитку підприємства.

Усі наведені фактори доцільно враховувати в процесі вибору виду фінансової прозорості та комунікаційних інструментів передачі повідомлень, які повинні її створювати і забезпечувати певну усталеність у внутрішньому й зовнішньому середовищах. Для того, щоб визначитися з найбільш значущими чинниками для кожного конкретного підприємства, доцільно скористатися матрицею стратегічного балансу SWOT-аналізу (табл. 1).

Таблиця 1

### Матриця стратегічного балансу

Актив	Вагомість чинника (показ.)	Ступінь впливу на підприємство	Рівень важливості чинника (2 × 3)	Пасив	Вагомість чинника (показ.)	Ступінь впливу на підприємство	Рівень важливості чинника (6 × 7)
1. Внутрішні можливості				1. Внутрішні загрози			
1.1. ...				1.1. ...			
1.2. ...				1.2. ...			
Разом 1 розділ				Разом 1 розділ			
2. Зовнішні можливості				2. Зовнішні загрози			
2.1. ...				2.1. ...			
2.2. ...				2.2. ...			

Визначити вагомість і силу впливу кожного чинника на фінансову прозорість доцільно експертними методами, використовуючи шкали оцінок, запропоновані у табл. 2.

Таблиця 2

### Шкала оцінок факторів внутрішнього і зовнішнього середовищ підприємства

Параметр	Кількість балів	Якісна характеристика
1. Ступінь впливу чинника	1	Вплив не здійснюється
	2	Вплив несуттєвий
	3	Як правило, фактор впливає
	4	Чинник впливає постійно
	5	Вплив значний
2. Вагомість чинника	1	Вагомість впливу незначна
	2	Вагомість впливу суттєва
	3	Вагомість впливу значна

Загальну оцінку впливу факторів можна розрахувати за формулою:

$$B = A - П, \quad (1)$$

де B — загальна оцінка впливу чинників внутрішнього і зовнішнього середовищ на фінансову прозорість підприємства, бали;

A — чинники, що позитивно впливають на фінансовий розвиток і прозорість підприємства, бали;

П — чинники, що негативно впливають на фінансовий розвиток і прозорість підприємства, бали.

## *Економіка підприємства та управління виробництвом*

Якщо  $B > 0$ , тобто баланс має позитивне значення, підприємство може збільшити інформаційний вплив і ступінь фінансової прозорості.

Якщо  $B < 0$ , тобто баланс негативний, збільшувати темпи розвитку або ступінь фінансової прозорості для даного підприємства є недоцільним.

Важливо зауважити, що для прогресивного розвитку фінансових ресурсів фінансова прозорість повинна мати активний характер, тобто бути [9; 10]:

вичерпною (згідно з обраним різновидом) відносно можливостей підприємства; ідентифікованою, тобто мати певні відмінності в інформаційних повідомленнях, що дозволить відокремлювати їх від інших об'єктів;

привабливою, тобто формувати позитивне ставлення до підприємства, до результатів управління фінансовими ресурсами;

гнучкою, щоб зацікавити економічних агентів (відповідно до змін у мотивах їх поведінки, які, як правило, синхронізуються з мінливістю внутрішнього середовища і зовнішнього оточення);

дієвою, тобто спонукальною до проведення конкретних фінансових заходів (методів фінансування і залучення фінансових ресурсів).

Оскільки фінансова прозорість є складним поняттям, її доцільно поділити на певні різновиди, тобто класифікувати за найбільш значущими чинниками впливу на її усталеність. Ґрунтуючись на пропозиціях О. М. Ястремської [10] щодо класифікації інвестиційної прозорості, класифікаційними ознаками фінансової прозорості є:

осяжність, тобто обсяг переданої інформації;

спрямованість на певну сукупність суб'єктів;

сутність переданої інформації;

засоби передачі повідомлень.

За осяжністю прозорість може бути наступних видів:

повна, коли підприємство передає практично всю фінансову інформацію про результати управління і свій стан певним суб'єктам;

неповна, за якою підприємство обмежує передачу інформації як за обсягом, так і за інструментами комунікацій;

нульова, коли підприємство повністю є закритим щодо розголошення інформації про результати управління фінансовими ресурсами.

За спрямованістю на певну сукупність суб'єктів фінансова прозорість є:

зовнішньою, що передбачає передачу повідомлень про управління фінансовими ресурсами підприємства оточуючому середовищу, оскільки зовнішнє середовище не є однорідним і складається з ближнього, тобто безпосереднього, і опосередкованого; зовнішню фінансову прозорість також доцільно розглядати як пряму та опосередковану;

внутрішньою — в разі спрямованості інформаційних повідомлень про фінансовий стан підприємства персоналу, тобто безпосередньо у внутрішнє середовище.

За сутністю повідомлень фінансову прозорість доцільно подати видами, які характеризують групи фінансових показників, що інформують комунікаторів про набуття підприємством певних властивостей. Такі види прозорості відбивають: ліквідність, рентабельність, прибутковість, ділову активність, стійкість, маневреність, фінансовий ризик, капіталізацію, дивідендоздатність.

За засобами передачі повідомлень фінансова прозорість є:

реальною, коли інформація друкується в засобах масової інформації, оголошується на конференціях, зустрічах, брифінгах;

віртуальною, якщо інформаційні повідомлення передаються засобами обчислювальної техніки за допомогою зовнішніх та внутрішніх електронних мереж.

Обрати той чи інший різновид фінансової прозорості підприємство може, спираючись на результати аналізу чинників, що впливають на процес управління. Проведені дослідження літературних джерел, практики роботи промислових підприємств в Україні і за рубежом довели, що такими чинниками є наступні:

етап життєвого циклу, на якому знаходиться підприємство (або його певні підрозділи, інвестиційні проекти, види продукції, до яких відноситься інформація, яку передає підприємство);

## *Економіка підприємства та управління виробництвом*

організаційно-правова форма підприємства (відкрите акціонерне товариство є значно прозорішим, ніж закрите або приватне, згідно не тільки з інформаційно-фінансовою політикою, що проводиться, а й з положеннями чинного законодавства);

розмір підприємства (великі підприємства є більш відкритими, що пов'язано не тільки з їх прагненнями і можливостями, а й з більшою імовірністю розголошення інформації особами, які мають до неї безпосереднє відношення);

ресурсні можливості підприємства, тобто ті кошти, які воно спроможне виділити для здійснення заходів щодо інформаційної відкритості та в залежності від нагальної потреби необхідні фінансові ресурси для започаткування і реалізації певного великомасштабного інвестиційного проекту;

галузева приналежність (галузі, що виробляють предмети широкого вжитку є більш відкритими, ніж ті, що виробляють засоби виробництва);

рівень конкуренції в галузі (галузі з високим рівнем конкуренції є, як правило, менш інформаційно відкритими, ніж ті, в яких рівень конкуренції є незначним);

вид загальнокорпоративної стратегії як головної та всієї сукупності стратегічних альтернатив функціонування і розвитку підприємства (так, стратегія "скорочення" передбачає більшу міру закритості підприємства, ніж стратегія "прогресивного розвитку", яка може бути успішною тільки в разі суттєвої підтримки як ринку, так і персоналу підприємства).

Основною метою фінансової прозорості підприємства є інформаційне сприяння успішності стратегічного управління розвитком його фінансових ресурсів.

Головними завданнями прозорості повинні бути [10]:

сприяння прийняттю позитивних рішень економічними агентами щодо участі в інвестиційних проектах або інших заходах згідно з фінансовою стратегією підприємств на певних умовах;

скорочення терміну та зменшення коштів на обґрунтування фінансових рішень;

досягнення взаємовигідних умов участі у фінансовій діяльності.

Для того, щоб фінансова прозорість досягла очікуваних результатів щодо стратегічного управління фінансовими ресурсами підприємства згідно з функціональною фінансовою стратегією, їй повинні бути притаманні наступні риси:

цілісність та узгодженість як з місією підприємства, так і з очікуваннями й повідомленнями інших підприємств певної галузі або ринку;

об'єктивність інформації, що передається;

відносна стабільність до турбулентного впливу негативних значущих факторів зовнішнього середовища;

рефлексивність до чутливих подій; певна спрощеність подання згідно з рівнем підготовленості аудиторії;

персоніфікованість відповідно до можливостей і здобутків підприємства й очікувань аудиторії [10].

Оскільки досягнення фінансової прозорості є складним процесом, що супроводжує стратегічне управління фінансовими ресурсами, в процесі її формування і підтримування доцільно скористатися такими правилами дії [6]:

зближення інтересів підприємства (власників і персоналу), фінансових кіл та партнерів;

унікальності щодо сутності переваг;

хронологічності (в здобутках управління фінансами, залученні до співпраці науковців);

реалізації можливостей і здібностей власників та фінансових топ-менеджерів (професіоналізму, гнучкості, вміння керувати, працювати у команді);

інформаційної паузи щодо передачі занадто позитивної або негативної інформації, яка має здатність набридати та швидко забуватися без додаткових повідомлень;

виваженості під час спілкування та дозування пріоритетної інформації (для підтримки зацікавленості середовищ).

## *Економіка підприємства та управління виробництвом*

Узагальнюючи пропозиції, які викладені в роботах [6, 11], умовами успішності в процесі досягнення фінансової прозорості є такі:

досягнення прозорості заздалегідь (до пропозицій щодо фінансування певних заходів та інвестиційних проектів);

урахування очікувань економічних агентів взагалі та фінансових кіл зокрема;

надання професійних рис щодо управління фінансовими ресурсами власнику і топ-менеджерам підприємства;

прийняття участі в конференціях, зустрічах, нарадах, під час яких може виникнути висока вірогідність отримання позитивних відгуків на роботу підприємства та його фінансове положення;

оригінальність, надання повідомленням рекламного характеру;

врахування регіональних, ринкових та галузевих особливостей в управлінні фінансовими ресурсами підприємства.

Ґрунтуючись на типових цілях стратегічного управління фінансовими ресурсами, можна запропонувати для кожної з них певну узгодженість з групами фінансових показників, інформацію про які доцільно використовувати в процесі інформування про фінансові здобутки. Так, якщо стратегічною метою підприємства є максимізація прибутку у короткотерміновому періоді, основну увагу в інформаційних повідомленнях доцільно зосередити на показниках рентабельності, ліквідності, маневреності; в разі прагнення до отримання довготермінового постійного помірною прибутку такими показниками можуть бути оборотність, рентабельність, автономія; при прагненні мінімізації фінансового ризику варто звернути увагу на показники маневреності, автономії, ліквідності, ризику, фінансового відтоку і притоку.

Крім того, що процес набуття фінансової прозорості є складним і тривалим, він також є й затратним, тому вимагає економічної обґрунтованості. Основним документом, що супроводжує та обґрунтовує роботу із забезпечення фінансової прозорості, повинен бути кошторис. Такий кошторис може мати одноразовий характер і розроблятися для певного заходу або бути багаторазовим та узгоджуватися із загальним графіком комунікаційної взаємодії підприємства із зовнішнім і внутрішнім середовищем. У цьому графіку доцільно передбачити використання всіх комунікаційних інструментів з визначенням часу, місць та змісту певних повідомлень [11 – 13]. Найбільш придатними для просування фінансової інформації видами інструментів є PR-акції та індивідуальна робота з професіоналами фінансового ринку або пріоритетними економічними агентами, наприклад органами державного, регіонального управління та місцевого самоврядування.

PR-акції необхідно використовувати систематично, спрямовуючи їх в основному на громадськість, пресу, установи й організації з метою формування у них та за їх допомогою позитивного відношення до фінансової діяльності і здобутків підприємства. Цей інструмент в основному варто застосовувати на комерційній основі. Метою його використання є надання фінансовому ринку достатнього обсягу об'єктивних даних про можливості і здобутки підприємства за допомогою засобів масової інформації. Позиція підприємства в цьому процесі може бути як активною, коли воно само ініціює й фінансує передачу відомостей, так і пасивною, як у випадку отримання схвальних відгуків про свою діяльність, поява яких не фінансується ним безпосередньо. Для забезпечення формування фінансової прозорості підприємство повинно будувати свою PR-політику на основі виступів у пресі, телепередач, громадської благодійної та спонсорської діяльності, прийняття участі в науково-практичних конференціях, симпозиумах, форумах, семінарах, виставках.

Індивідуальну роботу з представниками професіональних фінансових кіл доцільно проводити в разі сформованості конкретних пропозицій щодо фінансування діяльності підприємства. В цьому випадку індивідуальна робота повинна передбачати детальне інформування про особливості фінансового менеджменту.

Оскільки підприємство, як правило, одночасно і формує, і підтримує фінансову прозорість, для досягнення синергічного ефекту необхідно використовувати PR-акції й індивідуальну роботу одночасно за умови достатності коштів.



З метою визначення фактично досягнутого рівня фінансової прозорості потрібно здійснювати постійний моніторинг внутрішнього або зовнішнього середовищ згідно з обраним для конкретного підприємства різновидом. Найбільш прийнятними методами для досягнення поставленого завдання є експертні. В процесі їх застосування необхідно перевірити рівень компетентності експертів та отримані результати обробки їх оцінок згідно з критеріями кваліметрії. Для цього доцільно кожний різновид прозорості за класифікаційною ознакою сутності інформаційних повідомлень оцінити в балах за табл. 3.

Таблиця 3

**Якісні ознаки інформованості респондентів про різновиди фінансової прозорості**

Ступінь інформованості респондента	Бал
Інформація відсутня	0
Інформація відома частково з випадкових інформаційних джерел	1
Інформація відома частково з професійних (офіційних) інформаційних джерел	2
Інформація відома в достатньому для прийняття управлінського рішення обсязі	3

При цьому необхідно враховувати, що різновиди прозорості, які оцінюються, мають різний ступінь важливості для різних осіб згідно з конкретними ситуаціями. Тому такі оцінки доцільно скоригувати згідно зі значущістю різновидів прозорості за табл. 4. Для цього можна скористатися формулою 2, яка дозволяє визначити рівень фінансової прозорості (П) для кожного підприємства.

$$\Pi = \frac{\sum_{i=1}^9 ЗРП_i \times СБР_i}{\sum_{i=1}^9 СБР_i}, \tag{2}$$

де ЗРП<sub>i</sub> — значущість i-го різновиду прозорості, бал;

СБР<sub>i</sub> — середній бал i-го різновиду прозорості, виставлений експертами для підприємства, бал.

Таблиця 4

**Показники значущості різновидів фінансової прозорості**

Ступінь значущості різновиду прозорості	Бал
Різнovid прозорості є незначущим	0
Різнovid прозорості є значущим	1
Різнovid прозорості є надзвичайно значущим	2

Враховуючи, що шкала оцінок фінансової прозорості за 9 її даними різновидами буде мати розподіл від 0 до 18 балів, можна запропонувати межувальні критерії рівня фінансової прозорості, наведені у табл. 5.

Таблиця 5

**Критерії рівня фінансової прозорості**

Інтервал рівня прозорості	Якісна ознака рівня прозорості
18 < P ≤ 14	значна
8 < P ≤ 14	задовільна
4 < P ≤ 8	низька
0 < P ≤ 4	погана

## *Економіка підприємства та управління виробництвом*

Методологічні й методичні пропозиції щодо кількісного визначення рівня фінансової прозорості можливо застосовувати в практичній діяльності підприємств з метою моніторингу успішності взаємодії з внутрішнім і зовнішнім середовищем, діяльності установ фінансового ринку для визначення умов співпраці й доцільності своєї участі в фінансуванні і співпраці з оцінюваним підприємством.

Запропонований підхід до визначення фінансової прозорості характеризується системністю і може бути застосований підприємствами незалежно від форм власності, організаційно-правових форм, галузевої приналежності в процесі стратегічного управління фінансовими ресурсами.

Незважаючи на те, що фінансова прозорість стала невід'ємною рисою сучасних відтворювальних процесів, наслідки її застосування є суперечливими і мають як позитивний, так і негативний вплив на діяльність підприємства. Дослідження довели, що до основних негативних наслідків належать:

- використання поданої інформації конкурентами;
- розголошення комерційних таємниць;
- надання можливості говорити про недостатню ефективність бізнесу (для представників окремих фінансових кіл);
- витратність і висока вартість операцій з досягнення фінансової прозорості;
- надання "небажаної" (для підприємства) інформації фінансовим і контролюючим органам.

Разом з тим позитивність фінансової відкритості полягає у:

- залученні стратегічних партнерів;
- отриманні необхідних фінансових ресурсів за прийнятною ціною;
- визнанні професіоналізму фінансових менеджерів, топ-менеджерів і власників.

Зважаючи пріоритетність недоліків і переваг фінансової прозорості, її доцільність щодо стратегічного управління фінансовими ресурсами для забезпечення їх усталеного розвитку, менеджери повинні визначитися з мірою доцільності її використання.

Таким чином, фінансова прозорість є однією з вирішальних умов, яка сприяє позитивному розвитку підприємства і його фінансових ресурсів у стратегічній перспективі.

Наведені результати дослідження є основою для подальших розвідок щодо визначення напрямків стратегічного управління фінансовими ресурсами конкретних підприємств у зовнішньому середовищі згідно з його потребами і можливостями останніх.

---

**Література:** 1. Путятин Ю. А. Финансовые механизмы стратегического управления развитием предприятия: Монография / Ю. А. Путятин, А. И. Пушкарь, А. Н. Тридед. — Харьков: Основа, 1999. — 488 с. 2. Станиславчик Е. Н. Основы финансового менеджмента. — М.: Ось — 89, 2001. — 128 с. 3. Бланк И. А. Финансовый менеджмент. — К.: Ника-Центр, 1999. — 528 с. 4. Ченг Ф. Ли. Финансы корпораций: теория, методы и практика / Ченг Ф. Ли, Финнерти Джозеф И. — М.: ИНФРА, 2000. — 688 с. 5. Финансы, денежное обращение и кредит / Под ред. Н. Ф. Самсонова. — М.: ИНФРА-М, 2001. — 448 с. 6. Лісничий В. В. Сучасний виборчий PR / За заг. ред. В. В. Лісничого. — Сіверськодонецьк: Вид. дім "ЕВРИКА", 2001. — 480 с. 7. Кублицкая Т. Боязнь открытого пространства / Т. Кублицкая, А. Тимошин // Секрет фирмы. Тематические страницы журнала "Коммерсантъ деньги". — 2002. — №6(361). — С. 16 – 24. 8. Шмаров А. Нет в природе никакой репутации! / А. Шмаров, Ю. Полуниин // Эксперт. — 2002. — №7(314). — С. 67 – 70. 9. Ястремська О. М. Методичний підхід до визначення інвестиційно привабливого іміджу підприємства // Економіка розвитку. — 2002. — №4(24). — С. 85 – 90. 10. Ястремська О. М. Інвестиційна діяльність промислових підприємств: методологічні та методичні засади. — Харків: ХДЕУ, 2004. — 472 с. 11. Смит П. Коммуникации стратегического маркетинга: Пер. с англ. / П. Смит, К. Бэрри, А. Пулфорд; [Под ред. проф. Л. Ф. Никулина. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. — 416 с. 12. Краско Т. И. Психология рекламы / Под ред. Е. В. Ромата. — Харьков: Студцентр, 2002. — 216 с. 13. Корольков В. Г. Основы публич-релейшнз. — М.: Рефл-бук; К.: Ваклер, 2001. — 528 с.

*Стаття надійшла до редакції 13.01.2005 р.*

# Довідка про авторів

- Пушкар О. І.** – докт. екон. наук, професор ХНЕУ  
**Жуков Ю. Є.** – аспірант ХНЕУ  
**Григорян Г. М.** – докт. екон. наук, професор ХНЕУ  
**Григорян В. В.** – аспірант ХНЕУ  
**Гавкалова Н. Л.** – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ  
**Маркова Н. С.** – аспірант ХНЕУ  
**Шумська Г. М.** – викладач ХНЕУ  
**Азаренков Г. Ф.** – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ  
**Шебанова О. О.** – аспірант Інституту аграрної політики і маркетингових досліджень  
**Савченко Б. Г.** – канд. екон. наук, професор Академії управління при Президенті України  
**Сурженко Є. М.** – магістр державного управління Академії управління при Президенті України  
**Боярчук Т. В.** – аспірант Хмельницького національного університету  
**Архіпова Є. О.** – викладач ХНЕУ  
**Вем'ян В. Г.** – викладач ХНЕУ  
**Ткач А. А.** – канд. екон. наук, професор Гуманітарного університету "ЗІДМУ"  
**Давидова С. І.** – аспірант Харківського гуманітарного університету "НУА"  
**Фаніна О. Л.** – канд. екон. наук, доцент Гуманітарного університету "ЗІДМУ"  
**Полякова Я. О.** – канд. екон. наук, викладач ХНЕУ  
**Ляшенко О. І.** – канд. фіз.-мат. наук, доцент Київського національного університету ім. Тараса Шевченка  
**Юринець З. В.** – канд. екон. наук, викладач Львівського національного університету ім. Івана Франка  
**Ястремська О. М.** – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ  
**Тридід О. М.** – докт. екон. наук, професор ХНЕУ  
**Орєхова К. В.** – аспірант ХНЕУ  
**Пономаренко Є. В.** – аспірант ХНЕУ  
**Грабовський Є. М.** – аспірант ХНЕУ  
**Грачов О. В.** – викладач ХНЕУ  
**Мішин О. Ю.** – викладач ХНЕУ  
**Базалієва Л. В.** – викладач ХНЕУ  
**Іпполітова І. Я.** – аспірант ХНЕУ  
**Добринь С. В.** – аспірант ХНЕУ  
**Кузьминчук Н. В.** – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ  
**Зима О. Г.** – аспірант ХНЕУ  
**Карман З. М.** – аспірант ХНЕУ

# Зміст

## *Механізм регулювання економіки*

<b>Пушкар О. І., Жуков Ю. Є.</b> Теоретичні основи побудови системи інтегрованого управління групою підприємств. ....	3
<b>Григорян Г. М., Григорян В. В.</b> Природа неопределенности и риска в экономике. ....	12
<b>Гавкалова Н. Л., Маркова Н. С.</b> Моніторинг соціально-трудоу відносин. ....	16
<b>Шумська Г. М.</b> Використання стратегії розвитку організаційних структур маркетингу. ....	20
<b>Азаренков Г. Ф.</b> Складові розвитку та регулювання страхової діяльності. ....	25
<b>Шебанова О. О.</b> Формування бази Conjoint Analysis для ринку питної води Харківського регіону. ....	31
<b>Савченко Б. Г., Сурженко Е. Н.</b> Оценка факторов трудового поведения персонала государственных учреждений на основе социологических исследований. ....	34
<b>Боярчук Т. В.</b> Вплив стану ринку праці на соціальний захист населення Хмельницької області. ....	39
<b>Архіпова Є. О., Вем'ян В. Г.</b> Критичне мислення як важлива риса майбутнього економіста. ....	43
<b>Ткач А. А.</b> Інституціональна парадигма теорії ринкової інфраструктури. ....	46
<b>Давидова С. І.</b> Проблема "відпливу умів" з України та напрями її вирішення. ..	52
<b>Фаніна О. Л.</b> Поглиблення спеціалізації в діяльності фермерських господарств Запорізької області. ....	55
<b>Полякова Я. А.</b> Воздействие факторов внешней среды на возникновение и развитие стратегического менеджмента. ....	59
<b>Ляшенко Е. И.</b> Математическое моделирование экономических механизмов в открытой экономике при административном регулировании производства и распределения продукции. ....	64
<b>Юринець З. В.</b> Формування стратегії розвитку тваринництва в умовах невизначених ринкових відносин. ....	73

## *Економіка підприємства та управління виробництвом*

<b>Ястремська О. М.</b> Гендерний аспект в управлінні персоналом підприємства. ....	77
<b>Тридід О. М., Орехова К. В.</b> Методичні рекомендації щодо оцінки фінансової стійкості підприємства. ....	83
<b>Пономаренко Е. В., Грабовский Е. Н.</b> Факторы стратегического развития информационных ресурсов. ....	89
<b>Грачев А. В.</b> Теоретические предпосылки развития гибкости предприятия. ....	101
<b>Мішин О. Ю.</b> Класифікація ризиків підприємств вугільної промисловості. ....	106
<b>Базалієва Л. В.</b> Стратегічне управління трансакційними витратами підприємства. ....	110
<b>Ипполитова И. Я.</b> Управление ресурсосбережением на предприятиях нефтегазового комплекса. ....	114
<b>Добрынь С. В.</b> Основные подходы к классификации кооперационных связей. ..	118
<b>Кузьминчук Н. В., Зима О. Г.</b> Ситуаційне управління: теоретичне узагальнення підходів до визначення економічної сутності. ....	123
<b>Карман З. М.</b> Фінансова прозорість підприємства в управлінні розвитком фінансових ресурсів. ....	131
Довідка про авторів. ....	139