

Таким образом, можно сделать вывод, что эффективность функционального преобразования определяется не только уровнем автономного соответствия обобщенной структуры предприятия цели функционирования, но и степенью системной сопряженности смежных структур в каждом виде общесистемной деятельности.

Пояснить действие данного утверждения на практике можно реальной парадоксальной ситуацией, возникшей в деятельности одного из предприятий легкой промышленности Харькова (трикотажная фабрика) в начале 1990-х годов при его рыночной трансформации. Это был период голопирующей инфляции, когда цены изменялись чуть ли не ежедневно. Суть парадокса в функционировании предприятия в этот период проявлялась в значительных задержках сбыта произведенной продукции по причине очень низкого уровня соответствия технологической, производственной и организационной структур управленческой деятельности текущей цели функционирования. Согласно текущей цели функционирования предприятие при поступающих на вход ресурсах производило и установленное количество продукции. При этом цена на закупаемые ресурсы (сырьё, материалы, энергоресурсы, коммунальные услуги, комплектующие и пр.) изменялась чуть ли не ежедневно и, следовательно, влияла на себестоимость и цену продукции. В этих условиях отпускная цена продукции должна была корректироваться синхронно с изменением цен на ресурсы. Однако сложившаяся до инфляции технологическая (ручная технология расчёта цены), производственная (низкая производительность оргтехники в делопроизводстве) и организационная (численность занятого персонала в плановом отделе была недостаточна) структуры в управленческой деятельности в силу их несопряженности не соответствовали установленной и нескорректированной текущей цели функционирования. Как следствие, из-за отсутствия новой рассчитанной цены на начало дня предприятие не могло отпускать продукцию потребителю, который уже ожидал отгрузки. Ясно, что задержка в отгрузке продукции вызывала не только отклонения от цели функционирования в части установленных объёмов реализации, но и приводила к экономическим потерям обеих сторон, а также к недовольству потребителя – всё это в рыночной экономике в условиях конкуренции является недопустимой практикой, ведущей, кроме перечисленных выше негативных факторов, к утрате производителем рыночных позиций.

Таким образом, приведенный пример демонстрирует как несоответствие и несопряженность различных структур предприятия цели функционирования, так и приводит к негативным последствиям в функционировании предприятия и однозначному снижению экономической эффективности. Этот факт подтверждает необходимость измерения уровня соответствия обобщенной структуры стратегической и тактической цели функционирования, чтобы контролировать и эффективно управлять соответствием и системным сопряжением структур в различных видах общесистемной деятельности предприятия.

Литература: 1. Сурмин Ю. П. Теория систем и системный анализ: Учеб. пособие. – К.: МАУП, 2003. – 368 с. 2. Кобзев П. М. Параметрическая идентификация объектов стратегического управления на основе системной модели // Экономика развития. – 2003. – №1. – С. 89 – 94. 3. Кобзев П. М. Системно-кибернетический подход к стратегическому управлению системным потенциалом предприятия // Управление развитием. – 2006. – №7. – С. 101 – 104. 4. Кобзев П. М. Определение системного совершенства предприятия на основе иерархической модели оценочных показателей // Управление развитием. – 2004. – №1. – С. 31 – 39.

Стаття надійшла до редакції
09.04.2008 р.

УДК 658.015.11

Новікова М. М.

ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАДІЙНОСТІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

In this article, providing the problems of reliability of labour potential management system of an enterprise, the ways of their decision are offered.

Висока надійність системи управління забезпечується відповідною якістю вихідної інформації та технологією управління як під час її проектування, так і в процесі її функціонування. При цьому необхідно враховувати фактичну або заплановану (нормативну) надійність елементів системи. У теорії надійності для систем управління розроблені принципи надійного проектування, методики розрахунку потенційної надійності системи й оптимального резервування додаткових елементів, правила попереджувальних замін і перевірок, методика аналізу відхилень фактичних станів елементів від запланованих або нормативних та ін.

Наявні методологічні та методичні розробки, що забезпечують надійність систем управління, належать, як правило, до технічних управляючих систем (кібернетичних систем) і розглядаються в роботах таких учених, як: В. Н. Бусленко, В. К. Дедков, Ю. В. Лондарев, П. М. Мальцева, В. В. Шашкин, Г. П. Карзов та ін. [1 – 5]. Вони можуть управляти функціонуванням як окремих елементів, так і системи в цілому, аж до технологічних процесів. Із системи, якою управляють, або об'єкта управління, в управляючу систему надходить інформація через зворотний зв'язок. Ця інформація відображає стан системи, якою управляють. В управляючій системі інформація аналізується, порівнюється з даними про фактичні або нормативні параметри об'єкта управління. У разі відхилення фактичних параметрів від нормативних значень в управляючій системі розробляють рішення щодо змін функціонування об'єкта управління й у вигляді управлінських рішень передають їх через прямий зв'язок. Цей процес може відбуватися безперервно на основі автоматизації процесу управління. Аналіз літературних джерел, у яких ученими В. С. Пономаренком, В. М. Гриньовою, В. А. Бордовим, В. Я. Орловим, А. С. Панкратовим розглядалися питання щодо систем управління трудовим потенціалом, показав, що забезпеченню надійності функціонування таких систем не приділялося належної уваги [6 – 8]. Тому метою статті є виявлення й обґрунтування проблем забезпечення надійності систем управління трудовим потенціалом підприємства.

Така система є одним із видів організаційних систем управління. Організаційною вважають таку систему, яка управляє комплексами процесів за допомогою спеціального персоналу та технічних засобів управління. Системою, якою управляють, може бути будь-який структурний підрозділ підприємства; управляючою системою – адміністративно-управлінський персонал. Аналізуючи стан об'єкта управління в системі управління трудовим потенціалом підприємства, управляюча система розробляє рішення щодо управління формуванням, використанням та розвитком трудового потенціалу підприємства і спрямовує їх у систему, якою управляють (рисунок).

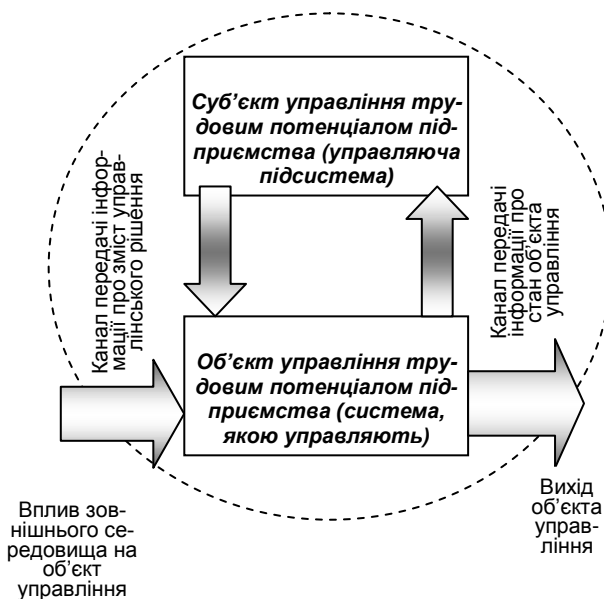


Рис. Схема процесу управління трудовим потенціалом підприємства

Одним із основних елементів організаційних систем управління є працівники, зі всіма властивими людині фізіологічними і психологічними особливостями. Діяльність персоналу в організаційних системах не витримує порівняння з функціонуванням технічних засобів як в організаційних, так і в технічних системах управління. Автоматизовані системи управління, навіть найвищого рівня організації та ефективності, не замінюють фахівців ні в управлінських, ні тим паче в системах, якими управляють. Вони призначені для підвищення продуктивності праці адміністративно-управлінського персоналу, поліпшення умов праці, а також для практичного застосування математичних методів у системі управління.

Взаємозв'язки між елементами організаційних систем не є ідеальними, оскільки вони динамічні й можуть змінюватися в процесі управління. Це стосується і управляючих систем, і систем, якими управляють. Організаційна система управління трудовим потенціалом підприємства має ієрархічну структуру. Це обумовлено тим, що одні й ті ж функції управління виконуються на різних рівнях управління. Але кожному рівню управління властива своя деталізація виконуваних функцій і свій обсяг управлінської роботи. Тому раціоналізація кількості рівнів управління дозволяє підвищити ефективність управління.

В ієрархічній системі управління поняття управляючої системи та системи, якою управляють, відрізняються від кібернетичної схеми процесу управління. Кожна проміжний рівень управління є управляючою системою для нижчих рівнів і одночасно є складовою частиною системи, якою управляють, підпорядкованої вищому рівню управління. Жоден із рівнів управління, за винятком найвищого, не є замкненим контуром регулювання. Завжди є коло питань, за якими певний рівень управління не може здійснити розпорядчої дії, а повинен звертатися до вищого рівня.

Таким чином, урахувавши відмінності між кібернетичними та організаційними системами управління, наявні методи забезпечення надійності технічних систем управління не можна поширити на організаційні системи, проте це не виключає доцільності застосування деяких методів математичної теорії для вирішення проблеми забезпечення надійності організаційної системи управління трудовим потенціалом підприємства, що обумовлює першу проблему забезпечення надійності системи управління.

Основним завданням функціонування організаційних систем управління трудовим потенціалом промислового підприємства є забезпечення належним персоналом основних напрямків діяльності промислового підприємства з метою виконання планових виробничих завдань за встановленими термінами, обсягами та асортиментом продукції, що випускається, за максимально можливої економії ресурсів. У промисловому виробництві

основна місія системи управління трудовим потенціалом виявляється, перш за все, в забезпеченні виробництва й реалізації промислової продукції працівниками відповідного рівня. Досягнення такого результату можливе на основі забезпечення відповідної надійності функціонування системи управління.

У практиці сучасного управління трудовим потенціалом підприємства відсутні методики оцінювання надійності функціонування таких систем, що є другою проблемою забезпечення надійності. Система, якою управляють, перебуває під впливом ряду випадкових факторів, що визначають стан реалізації управлінських рішень – основну об'єктивну причину зривів у діяльності організаційної системи управління. Вплив випадкових факторів призводить до того, що реалізація управлінських рішень щодо формування, використання та розвитку трудового потенціалу підприємства відхиляється від раніше запланованого. Система управління повинна періодично розробляти і реалізовувати заходи, що усувають негативні відхилення й забезпечують реалізацію управлінських рішень. Вірогідність виконання цих дій системою управління на певному рівні управління визначає надійність функціонування даної системи.

Забезпечення надійності системи управління повинне реалізовуватися в розробці такої технології організації системи управління трудовим потенціалом, за якої досягається вірогідність розробки та реалізації рішень, що забезпечує виконання основних функцій управління. Проблема забезпечення надійності організаційних систем управління видається дуже складною, тому що надійність системи залежить від великої сукупності факторів, до яких слід віднести, перш за все, кількість, взаємозв'язок і надійність елементів, із яких складаються управляюча система і система, якою управляють. Дослідження впливу цих факторів на надійність системи управління є першим напрямом вирішення проблеми забезпечення надійності системи управління трудовим потенціалом підприємства. Другий напрям пов'язаний із визначенням необхідного рівня надійності системи управління трудовим потенціалом підприємства. У цьому напрямі повинна досліджуватися взаємозалежність системи в ієрархічній структурі управління. Обидва напрями видаються надзвичайно складними й багатоманітними, тому для врахування сукупного впливу на надійність усіх факторів потрібне проведення комплексних досліджень. Разом з тим за деяких допущень відкриваються доступні шляхи проведення цих комплексних досліджень.

Відомо, що сучасна наука має багатий математичний апарат розробки оптимальних управлінських рішень, реалізація яких дозволяє управляючій системі ухвалювати рішення, що забезпечують виконання основних функцій управління, практично в будь-яких ситуаціях. Проте успішна розробка управлінських рішень не гарантує їх успішної реалізації. Таким чином, надійність системи управління трудовим потенціалом підприємства на певному рівні визначається вірогідністю реалізації цієї системою ухвалених рішень щодо реалізації основних функцій управління. Вірогідність реалізації ухвалених рішень у системі, якою управляють, залежить від кількості, взаємозв'язку і надійності елементів, що складають цю систему. На найнижчих рівнях управління, де здійснюється безпосередня реалізація заходів щодо формування, використання та розвитку трудового потенціалу підприємства, одним із елементів системи, якою управляють, є ресурси (трудові та матеріально-технічні). Тому необхідно розподілити ресурси на три види: працівники, обладнання, матеріали. Визначення впливу цих ресурсів, у першу чергу їх обсягу, на вірогідність реалізації управлінських рішень із метою розробки методу розрахунку фактичної надійності системи управління складає перше завдання забезпечення її надійності.

Друге завдання полягає у визначенні взаємовпливу системи на різних рівнях управління в ієрархічній структурі з метою розробки методу розрахунку необхідної надійності систем і необхідного обсягу ресурсів. Із факторів, що характеризують елементи системи, якою управляють (кількість, взаємозв'язок, надійність), можна більш доступно оперувати тільки двома – кількістю і взаємозв'язком. Дійсно, кількість елементів (ресурсів) вимірюється кількісно, а їх взаємозв'язок можна відобразити математичною залежністю. Що ж до надійності елементів, особливо тих, які не є технічними засобами, то їх кількісна оцінка становить складний процес, а іноді й частково неможлива.

Проблема забезпечення надійності актуальна для організаційних систем управління. Враховуючи особливості організаційної системи управління трудовим потенціалом промислового підприємства, до неї не можуть бути застосовані деякі положення теорії надійності технічних систем. Тому проблема надійності організаційних систем потребує самостійної розробки та вирішення у двох напрямках: дослідження впливу на надійність системи її організації (склад, кількість, взаємозв'язки і надійність елементів системи); дослідження впливу на надійність систем ієрархічної структури управління.

Надійність функціонування системи управління на певному рівні управління, що визначається ймовірністю реалізації рішень, які розробляються, залежить від діяльності підлеглих систем (підсистем, складових), що реалізують ці рішення. Певний рівень надійності функціонування системи управління трудовим потенціалом підприємства повинен забезпечуватися необхідною кількістю ресурсів, що використовуються для функціонування системи. Необхідна кількість ресурсів, як правило, перевищує нормативну потребу в них, хоча сьогодні практично відсутня нормативна база для нормування процесів управління взагалі і трудовим потенціалом зокрема.

Таким чином, необхідну надійність системи управління трудовим потенціалом підприємства на всіх рівнях управління можна розрахувати з урахуванням ієрархічної структури управління, прийнявши високу надійність системи на рівні, близькому до 100%. У практиці управління необхідні ресурси, як правило, перевищують нормативну потребу в них на величину резервів, що потрібно враховувати в процесі формування та функціонування системи управління трудовим потенціалом промислового підприємства. Резервні ресурси в системі управління використовуються за принципом постійного спільного використання з нормативними. Ймовірний характер процесу управління трудовим потенціалом підприємства потребує виявлення та врахування впливу випадкових факторів на цей процес, тому забезпечення надійності систем управління дозволить забезпечити досягнення певних цілей найкращим шляхом: з максимальним результатом за мінімальних витрат, оскільки надійність системи управління – це її здатність виконувати свої функції в певній кількості і за певної якості. Перспективи подальших розробок за досліджуваным напрямком пов'язані з розробкою методики оцінювання надійності функціонування системи управління трудовим потенціалом підприємства.

Література: 1. Бусленко В. Н. Автоматизация имитационного моделирования сложных систем. – М.: Наука, 1977. – 224 с. 2. Делков В. К. Модели прогнозирования индивидуальных показателей надежности. – М.: Высшая школа, 2003. – 188 с. 3. Лондарев Ю. В. Использование метода имитационного моделирования для информационного синтеза системы управления машиностроительным предприятием: Автореф. дис. ... канд. экон. наук. – М.: Московский ордена Трудового красного знамени институт управления имени Серго Орджоникидзе, 1988. – 20 с. 4. Мальцева П. М. Методы и модели формирования функциональной структуры управления предприятием: Автореф. дис. ... канд. экон. наук. – Свердловск.: Свердловский институт народного хозяйства, 1987. – 20 с. 5. Надежность в машиностроении: Справочник / Под ред. В. В. Шашкина, Г. П. Карзова. – СПб.: Политехника, 1992. – 720 с. 6. Бодров В. А. Психология и надежность: человек в системах управления техникой: Монография / В. А. Бодров, В. Я. Орлов. – М.: РАН, Институт психологии, 1998. – 288 с. 7. Панкратов А. С. Трудовой потенциал в системе управления производством: Монография. – М.: Изд. МГУ, 1983. – 216 с. 8. Пономаренко В. С. Управление трудовым потенциалом: Монография / В. С. Пономаренко, В. М. Гриньова, М. М. Салун, М. М. Новикова, А. Г. Гольдфарб, И. А. Грузина, О. М. Красносова, С. М. Самойленко, С. И. Струк. – Харьков: Вид. ХНЕУ, 2006. – 348 с.

Стаття надійшла до редакції
16.04.2008 р.

УДК 336.226.211(477)

Іванов Ю. Б.
Дудар Ю. В.

ДОСВІД РОСІЙСЬКОЇ ФЕДЕРАЦІЇ В ОПОДАТКУВАННІ МАЙНА ПІДПРИЄМСТВ ТА ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ПОДАТКУ НА МАЙНО В УКРАЇНІ

The urgency of clause is that the necessity of adaptation of the Ukrainian tax laws to requirements of the European Union according to the declared political and economic integration of Ukraine in EU. The purpose of the article is illumination of the operating mechanism of functioning of the tax to property of the organizations in the Russian Federation, its positive and negative moments; consideration of projects of Laws of Ukraine, devoted to the taxation of property of the enterprises. Scientific novelty is the development of a variant of functioning of the tax in view of experience of the Russian Federation and projects of Laws of Ukraine which answer economic development of our country and are directed on its further development.

Сучасний етап ринкових перетворень в Україні вимагає глибокого аналізу тенденцій розвитку світового оподаткування, врахування сильних сторін і особливостей систем оподаткування в іноземних країнах. Одним із важливих питань, що має вагоме значення для економічного розвитку України, адаптації національного законодавства до Європейських стандартів, є введення податку на нерухомість.

Проблематикою впровадження податку на майно підприємств в Україні займалися С. Бичков [1], Н. Калінюк [2], Ю. Карасьова [3], О. Кириленко [4], С. Кмиря [5], П. Мельник [5], В. Пустовойтенко [5], Г. Рибнікова [3], В. Стретович [1], В. Ющенко [6] та ін.

Законом України "Про систему оподаткування" [7] у переліку загальнодержавних податків передбачався податок на нерухомість, проте його впровадження з року в рік відкладалося. У "Концепції реформування податкової системи України" [8] одним із напрямів є впровадження податку на нерухомість у 2008 – 2010 рр. Президентом України В. Ющенко було схвалено проект Закону України "Про податок на нерухоме майно (нерухомість)" [3], який планувалося впровадити з 01.01.2006 р., але згодом цей проект було відхилено. У січні 2007 р. розглядався проект Закону України №3017 "Про податок на майно юридичних осіб" [1], запропонований С. Бичковим та В. Стретовичем, який також було відхилено. На сьогоднішній день питання про впровадження цього податку залишається відкритим.

При формуванні принципів оподаткування майна слід чітко визначити напрямки, що допоможуть реалізувати регулюючу функцію податку на нерухомість [4]:

- 1) включення до сектору майна запасів дозволить стимулювати таку організацію виробництва, при якій мінімізуються понаднормативні запаси, але створюються такі, що забезпечують безперерйне функціонування виробництва;
- 2) необхідно будувати таку систему пільг, щоб була досягнута промислова політика, яка забезпечує стимулювання обраної сфери діяльності;
- 3) уникнення подвійного оподаткування;
- 4) незавершене будівництво слід включити в базу податку й тим самим стимулювати його мінімізацію;
- 5) необхідно уникнути погіршення економічного становища виробництва з високою фондоемістністю в тих галузях, де воно об'єктивно обумовлено високим органічним складом капіталу.