

$$K_B = \frac{\text{стр. 220 ф. 2} + \text{стр. 260 ф. 2}}{\text{стр. 480 ф. 1} + \text{стр. 620 ф. 1}} \quad (9)$$

Оскільки рекомендоване значення коефіцієнта Бівера знаходиться в інтервалі від 0,17 до 0,4, то зональна розмітка буде виглядати наступним чином: значення коефіцієнта, що знаходиться в інтервалі $K_B \geq 0,17$ — відноситься до зеленої зони; $0,1 \leq K_B < 0,17$ — до жовтої; значення $K_B < 0,1$ — до червоної. Відсоткову шкалу буде побудовано, виходячи з наступної розмітки: 1% — 0,004 значення даного показника.

Запропонована розрахункова база, описаних вище, коефіцієнтів з відповідними ваговими частками досить повно розкриває можливість підприємства генерувати доходи, а також рівень фінансового ризику та виникнення ситуації його потенційної неплатоспроможності. Особливо необхідно підкреслити, що залежно від цілей інвестора, а також його розуміння значимості того чи іншого коефіцієнта для інвестиційної привабливості підприємства, може також змінюватись склад розрахункової бази фінансових коефіцієнтів та їх вагові частки.

Дані обставини наділяють запропонований індекс, що відображає інвестиційну привабливість підприємства (IAE), адаптаційною властивістю.

Після здійснення необхідних операцій для визначення поточного значення індексу інвестиційної привабливості підприємства бажано також зробити його визначення в деякій ретроспективі, а також із застосуванням економіко-математичних моделей, що використовують імовірнісний підхід — у деякій перспективі з наступним графічним відображенням отриманих значень. Ці додаткові дії будуть сприяти більшій об'єктивності при інтерпретації вихідних даних і кінцевих результатів.

У ході подальших теоретичних та практичних досліджень у даному напрямку запропонований індекс визначення інвестиційної привабливості підприємства (IAE) може бути доповнений визначеними економетричними моделями, кінцеві значення яких будуть представлені коефіцієнтом (K).

Їх завдання буде полягати в оперативному обліку змін у частці ринку, що займає підприємство, а також розгляд більшості різних ризиків, спроможних вплинути на функціонування та розвиток підприємства як у довгостроковій, так і в короткостроковій перспективі.

Література: 1. Бень Т. Г. Інтегральна оцінка фінансового стану підприємства / Т. Г. Бень, С. Б. Довбня // Фінанси України. — 2002. — №6. — С. 53 — 60. 2. Павлюк К. В. Прогнозування показників балансу фінансових ресурсів // Фінанси України. — 2003. — №4. — С. 60 — 70. 3. Юхимчук С. В. Матрична модель оцінки інвестиційної привабливості промислових підприємств / С. В. Юхимчук, С. Д. Супрун // Фінанси України. — 2003. — №1. — С. 3 — 12.

УДК 331.104

Голубєва Т. В.

ОЦІНКА РІВНЯ СОЦІАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН НА ПІДПРИЄМСТВІ

The article deals with the main questions which concern such a notion as "socialization of economic relations". In the article the system of indicators which allows to estimate the level of socialization of economic relations at an enterprise is determined

У сучасних умовах проблеми визначення ролі людини у функціонуванні макро- та мікроекономічних систем набули досить великого значення, оскільки саме людина, її інтелект, здібності та активність виявляються основним капіталом виробництва. У зв'язку з цим велика кількість західних та вітчизняних вчених досліджують ці питання з точки зору найбільш досконалого використання людського потенціалу на підприємстві.

У той же час формується й нова концепція ролі людини у виробничому процесі, яка визначає, що людина є однією із складових частин соціального капіталу фірми. Це поняття досить широко висвітлюється у працях зарубіжних (Р. Патнем, П. Бурдье, Дж. Коулмен), але поступово стає предметом дослідження й вітчизняних науковців. Деякі з них визначають склад соціального капіталу як людського, інтелектуального, транзакційного, символічного, культурного та інституціонального, стверджуючи, що взаємини усередині підприємства, нове відношення до інтелекту та творчих здібностей людини стають очевидним економічним благом, створюють нову модель підприємства, а це, в свою чергу, припускає пошук нових способів соціалізації економічної взаємодії та визначає позиції цього підприємства на ринку [1]. Вітчизняні спеціалісти віддають значну перевагу формуванню так званої "соціальної організації", створенню мережі соціальних зв'язків, відносинам довіри між економічними суб'єктами. На думку цих авторів, поняття "соціальна організація" припускає створення такої ситуації всередині організації, яка на основі дотримання правових, економічних та етичних норм і правил допомагає персоналу встановлювати раціональні соціальні зв'язки. У свою чергу, встановлені зв'язки, відносини довіри, що існують між матеріальним та нематеріальним капіталом фірми, впливають на розвиток усіх інших економічних відносин, пов'язаних з діяльністю підприємства — кредитно-грошових, фінансових, продуктивних, обмінних, розподільчих [1].

Стаття надійшла до редакції
13.09.2004 р.

© Голубєва Т. В., 2005

Однак аналіз наукових досліджень стосовно цієї проблеми [1; 2] дозволяє зробити висновки про те, що в той же час осторонь залишається проблема формування соціальної відповідальності підприємства перед працівниками, метою якої є досягнення соціальної справедливості на підприємстві. Оскільки людський капітал є однією з найвагоміших складових соціального капіталу підприємства, сутність соціальної організації, на думку автора даної статті, виявляється у створенні належних умов, які сприяють соціально-духовному розвитку членів колективу шляхом розробки відповідної соціальної політики.

Необхідно також зазначити, що теоретично поняття "соціалізації економічних відносин" не отримало однозначного тлумачення серед наукових дослідників, що, у свою чергу, дозволяє існування різноманітних визначень на різних рівнях дослідження [3 – 5]. Це обумовлює актуальність проблеми визначення соціалізації економічних відносин та оцінки її рівня на окремому підприємстві.

На думку автора, соціалізацію економічних відносин на підприємстві можна розглядати як досягнення соціальної справедливості за допомогою наступної соціальної політики, що містить у собі такі основні напрямки:

- забезпечення справедливої винагороди за працю;
- створення сприятливих умов для життєдіяльності працівників колективу;
- гарантоване соціальне забезпечення працівників підприємства;
- надання можливості прийняття участі в управлінських рішеннях;
- заохочення працівників колективу в професійному розвитку і планування просування в службовій діяльності.

Таким чином, реалізуючи продуману соціальну політику щодо кадрового складу, підприємство прагне досягти соціальної справедливості, що, у свою чергу, дозволяє говорити про рівень соціалізації економічних відносин на даному підприємстві.

У той же час неможливо розглядати економічні відносини без урахування економічних потреб та інтересів, які складаються в процесі виробничо-господарської діяльності на підприємстві і визначають економічні відносини між суб'єктами господарювання.

Метою написання даної статті і є визначення рівня соціалізації економічних відносин на підприємстві та з'ясування показників, які дозволяють оцінити рівень соціалізації економічних відносин на окремому підприємстві.

У межах визначеної мети автор дослідження вирішує наступні завдання:

- уточнює складові соціалізації економічних відносин на підприємстві;
- виявляє структуру показників рівня соціалізації економічних відносин на підприємстві.

Як відомо, у своїй виробничо-господарській діяльності суб'єкт господарювання керується економічними інтересами, які виникають у процесі виробництва, розподілу, споживання та обміну продукту. При цьому слід розрізняти поняття "економічний інтерес" та "потреби", незважаючи на те, що в багатьох джерелах ці поняття ототожнюються [6]. Слід враховувати відмінності в їх прояві, виходячи з того, що "економічні відносини" — це економічна категорія, яка виявляє відношення між основними суб'єктами відтворювального процесу з приводу задоволення кожного з суб'єктів системи економічних потреб [7]. Отже, основною складовою економічних відносин на підприємстві є потреби, що виникають у суб'єкта господарювання, оскільки саме вони визначають характер цих відносин. Існує декілька ієрархій потреб людини, але найбільш повну можна подати такими рівнями, як фізіологічні потреби, потреби в безпеці, соціальні потреби, потреби в повазі, потреби в самовиразі.

Для задоволення своїх потреб людина керується економічними інтересами, які є необхідністю певного способу діяльності. Цей спосіб діяльності задає сама система виробництва як засіб свого відтворення та розвитку [2]. Таким чином, потреби становлять суть прагнень людини, а економічний інтерес — це спосіб діяльності, за допомогою якого людина задовольняє свої потреби.

Отже, враховуючи той факт, що людина є однією з найважливіших складових соціального капіталу підприємства, яке, у свою чергу, є соціально відповідальним перед працівниками, можна сказати, що його ефективне функціонування залежить від того, наскільки воно задовольняє потреби та економічні інтереси своїх працівників. Це питання неможливо розв'язати без з'ясування показників, за допомогою яких оцінюється рівень задоволення потреб та інтересів працівників підприємства. А це, у свою чергу, пов'язано з суттю такої економічної категорії, як "рівень соціалізації економічних відносин".

Якщо на макрорівні ступінь задоволення різноманітних потреб та інтересів населення можна оцінити за допомогою поняття "життєвий рівень населення", то для мікрорівня наведене поняття, на погляд автора, відображає така категорія, як "рівень соціалізації економічних відносин".

Змістовність цієї категорії полягає у тому, що для задоволення потреб та інтересів працівників необхідно створювати такі умови, які б сприяли соціально-духовному розвитку не тільки працівників, а й соціальної сфери на підприємстві, оскільки ця сфера в значній мірі впливає на виробництво, а отже, й на економічний потенціал підприємства в цілому.

Рівень соціалізації економічних відносин на окремому підприємстві можна оцінити за допомогою наступної системи показників, згрупованих за ознаками, поданими на рисунку.



Рис. Показники рівня соціалізації економічних відносин

Звичайно, на дані показники впливають різноманітні чинники, які й визначають значення цих показників для окремого підприємства. Однак усі ці чинники можна об'єднати за допомогою такої категорії, як "економічний потенціал" підприємства. Дана категорія, на думку автора, повинна розглядатися як комплексна система показників, що визначають можливості окремого підприємства в досягненні високого рівня соціалізації економічних відносин, а отже, у розвитку соціального капіталу підприємства.

Таким чином, економічні відносини, що складаються на підприємстві в процесі виробничо-господарської діяльності, стають економічним благом, яке визначає позиції підприємства на ринку. Так що значення оцінки рівня соціалізації економічних відносин на підприємстві полягає у тому, що для забезпечення якісного розвитку людського капіталу, який сприяє економічним відносинам на підприємстві, необхідно правильно оцінювати можливості підприємства проводити заходи щодо поліпшення стану рівня соціалізації економічних відносин, виявляти резерви його зростання та зводити до мінімуму негативні чинники, які впливають на його стан.

Новизна наведеного дослідження полягає в уточненні поняття "економічний інтерес" та "економічні потреби", що дозволяє встановити зв'язок між цими поняттями та рівнем соціалізації економічних відносин, які склалися на підприємстві. Також набуло подальшого розвитку саме поняття "рівень соціалізації економічних відносин на підприємстві", була

встановлена система показників, за допомогою яких можна оцінити рівень соціалізації економічних відносин на окремому підприємстві та визначити чинники, що впливають на нього.

На думку автора, основним напрямком подальшого дослідження є визначення "економічного потенціалу" підприємства та оцінка його впливу на рівень соціалізації економічних відносин.

Література: 1. Горожанкіна М. Є. Соціальний капітал фірми: інституціональний аспект // Вісник Донецького держ. унів. економіки і торгівлі. Сер. "Екон. науки." — 2003. — №4. — С. 4 — 11. 2. Бузько И. Р. Стратегический потенциал и формирование приоритетов в развитии предприятий. — Алчевск: ДГМИ, 2002. — 216 с. 3. Гончарук Л. Я. Про основні інтерпретації та типи соціалізації економічних систем // Регіональна економіка. — 2000. — №3. — С. 74 — 83. 4. Григорян Г. М. Социализация содержания экономической науки — решающая основа ее обновления // Социальная экономика. — 2001. — №1. — С. 14 — 21. 5. Грищенко А. А. Социальная экономика как наука // Социальная экономика. — 2001. — №1. — С. 7 — 13. 6. Алехин В. В. Философия управления (социально-гуманитарные проблемы) / В. В. Алехин, В. В. Бурга. — Донецк: ДонГАУ, 1999. — 292 с. 7. Белоусова С. В. Экономический интерес как форма проявления производственных отношений / С. В. Белоусова, Е. А. Савчук // Вестник Херсонского гос. унив. — Херсон. — 1998. — №1. — С. 59 — 60.

Стаття надійшла до редакції
11.10.2004 р.

УДК 658.027.12

Найденко О. Є.

ОБҐРУНТУВАННЯ ОСНОВНИХ НАПРЯМІВ КОРИГУВАННЯ СТРАТЕГІЇ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

After a choice of strategy there comes a stage of its transformation into results. During the realization of strategy the enterprise can meet with some problems, which are necessary to decide by means of strategic changes. Under conditions of uncertainty and instability of external environment it is not enough to plan and to realize the model of actions in order to increase the efficiency of enterprise activity. The worked out system of enterprise strategic planning provides the constant check and adjustment of strategy in conformity with changes, which occur in internal and external environment.

Після вибору стратегії настає етап перетворення її в дії і результати. Реалізація стратегії — це найменш формалізована частина стратегічного управ-