

Головний момент нашого бачення у вирішенні цієї проблеми полягає в розробці на основі "філогенезу" нової універсальної методології аналізу й дослідження феномену конкурентоспроможності, яка ґрунтується на максимальному абстрагуванні від реальних форм, моделей і стратегій конкурентоспроможності.

У рамках запропонованого методологічного підходу внутрішня сутність конкурентоспроможності визначається у контексті та взаємозв'язку з поняттям "економічний розвиток" і полягає в тому, що перша є відображенням (характеристикою) особливого (висхідного) стану останнього. У площині саме такого характеру взаємозв'язків та взаємообумовленості понять "конкурентоспроможність" і "економічний розвиток" стає очевидною не тільки методологічна обмеженість існуючих теоретичних конструкцій конкурентоспроможності, а й створюється передумова для розробки нової версії загальної теорії конкурентоспроможності. Така інтегрована теорія має відображати в усій повноті складну картину "альтернативно-біфуркаційного" процесу економічного розвитку як множини його просторово-часових і логічно пов'язаних між собою станів.

За всієї гіпотетичності бачення авторами сутності поняття "конкурентоспроможність" і запропонованої методології аналізу вони вважають точно визначеним і логічним його зв'язок з поняттям "економічний розвиток", а звідси — корисність для критичного перегляду тих сучасних уявлень, які можна визначити як "неінтелектуальний" вимір конкурентоспроможності.

**Література:** 1. Фатхудинов Р. А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент. — М.: Изд. книготорговый центр "Маркетинг", 2002. — 892 с. 2. Кныш М. И. Конкурентные стратегии. Учебное пособие. — СПб., 2000. — 284 с. 3. Юданов А. Ю. Конкуренция: теория и практика. — М.: Изд. ГНОМ и Д, 2001. — 304 с. 4. Розвиток секторів і товарних ринків України / За ред. проф., д. е. н. В. О. Точиліна. — Ужгород: ІВА, 2001. — 400 с. 5. Качалина Л. Н. Конкурентоспособный менеджмент. — М.: Изд. "МАМИ", 2002. — 396 с. 6. Гельвановский М. Конкурентоспособность в макро-, мезо- и микроуровневом измерениях / М. Гельвановский, В. Жуковская, И. Трофимова // Российский экономический журнал. — 1998. — №3. — С. 67 — 77. 7. Отмахов П. Рационализм в экономической науке: теория и практика // Вопросы экономики. — 1999. — №9. — С. 126. 8. Хейвуд Дж. Брайан. Аутсорсинг: в поисках конкурентных преимуществ / Пер. с англ. — М.: Изд. дом "Вильямс", 2002. — 176 с. 9. Иноземцев В. Л. Пределы "догоняющего" развития. — М.: Экономика, 2000. — 296 с. 10. Звіт про світовий розвиток. Важке завдання розвитку: Пер. з англ. — К.: Абрис, 1994. — 272 с. 11. Porter M. E., Takeuchi H., Sakakibara M. Can Japan Compete? Houndmills. — L., 2000. — 208 p.

УДК 303.62:316.343.656

**Савченко Б. Г.**  
**Сурженко Е. Н.**

## ТЕХНОЛОГИИ ИЗМЕНЕНИЯ РЕЗЕРВОВ ПОВЫШЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ КОМФОРТНОСТИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*The results of polling of public employees improving their professional skill according to the professional program are considered in dynamics during 2001 – 2003 years. The recommendations on advancing the staff management are given.*

Конец XX — начало XXI столетий характеризуется для Украины как период формирования социального государства, поэтому проблемы, в которых отражены те или иные аспекты социализации жизни общества, требуют новых подходов к своему изучению. Актуальным вопросом является введение в действие социальных резервов активизации положительного отношения к труду населения.

Социологические исследования, представляющие в известной степени анализ современной действительности, дают возможность оценить, систематизировать и обосновать социальные явления и процессы [1; 2]. Важную роль они играют при решении вопросов стратегического планирования и управления персоналом организации. Кроме того, социологические исследования — это еще и эффективное средство для получения новой оперативной информации, которая помогает судить о внутренней и внешней средах исследуемой организации. В настоящее время социологическая информация в масштабах не только страны, но и области в достаточной мере не собирается, поэтому социологические исследования являются основным источником получения необходимых данных.

В этой связи целью исследования является определение положительных и отрицательных факторов, влияющих на результаты работы государственных служащих. Предмет исследований — вопросы оплаты труда, продвижения по службе, ответственности, а также взаимоотношений в коллективе.

Изучая социальную действительность, ее противоречия и находя пути их разрешения, необходимо спрогнозировать перспективы развития событий, конечный результат всех изменений. Нельзя ограничиваться лишь констатацией фактов, не учитывая анализа текущих процессов и не прогнозируя тенденций будущего их развития [3, с. 254]

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

Таблица

**Характеристика респондентов**

Показатели	Всего		В том числе			
	количество	%	количество	%	количество	%
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 таблицы, более 90% респондентов составляют молодежь и работники среднего возраста, 2/3 из которых — женщины. Это подчеркивает роль женщины в органах государственного управления и местного самоуправления [4].

Анкета состояла из двух вопросов

I. Когда на работе вы чувствуете себя особенно хорошо? (Предлагалось 11 возможных вариантов ответов). В случае:

- 1) если политика руководства организацией меня устраивает;
- 2) повышения заработка;
- 3) улучшения условий труда;
- 4) улучшения отношений с начальством;
- 5) улучшения отношений с коллегами;
- 6) низкой степени непосредственного контроля;
- 7) успешного завершения задания;
- 8) продвижения по службе;
- 9) признания и одобрения результатов работы;

- 10) высокой степени ответственности;
  - 11) возможности творческого и делового роста.
- II. Когда на работе вы чувствуете себя особенно плохо? (Предлагалось 12 возможных вариантов ответов). В случае:

- 1) если политика руководства организацией меня не устраивает;
- 2) отсутствия роста заработка;
- 3) ухудшения условий труда;
- 4) ухудшения отношений с начальством;
- 5) ухудшения отношений с коллегами;
- 6) ежедневного контроля со стороны руководителя;
- 7) низкого качества выполняемой работы;
- 8) невозможности завершения задания в срок;
- 9) однообразной работы без повышения заработка;
- 10) наказания руководителем без причин;
- 11) низкой степени ответственности;
- 12) отсутствия делового и творческого роста.

На рис. 1 показана динамика ответов респондентов на первый вопрос.

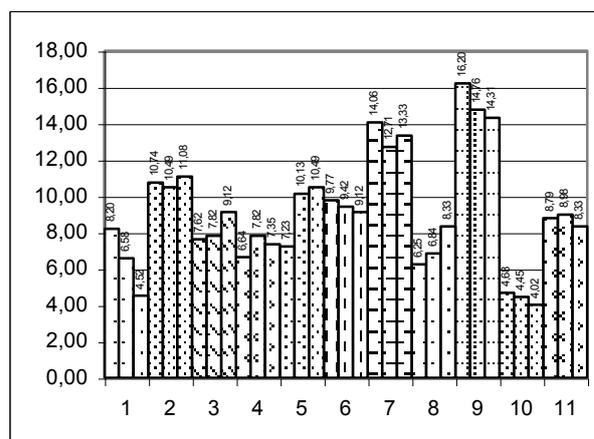


Рис. 1. Динамика положительных факторов

Как видно из диаграммы, наиболее серьезное внимание респонденты уделили признанию и одобрению результатов работы. Вместе с тем наблюдается тенденция к снижению влияния данного обстоятельства, хотя его удельный вес и меньше, чем в 2001 году, но занимает еще ведущее положение. Это говорит о том, что руководство организаций в меньшей степени одобряет качественное выполнение работы, что подтверждается также снижением тенденции степени ответственности (пункт 10). Если и в дальнейшем эта направленность будет снижаться, качество работы в государственных органах власти и в местных органах самоуправления может привести к потере авторитета этих организаций. Об этом красноречиво говорит стремительное снижение значения политики руководства организации по отношению к государственным служащим.

На второе место респонденты поставили успешное завершение заданий, где также наблюдается тенденция к снижению важности данного фактора, хотя и меньшими темпами, чем признания и одобрения результатов работы. Это также свидетельствует о необходимости более объективной оценки руководством результатов работы исполнителей.

На третье место был поставлен фактор роста заработной платы при незначительных темпах ее увеличения.

В то же время наблюдается увеличение влияния таких социальных факторов, как улучшение условий труда, улучшение отношений с начальством и коллегами, продвижение по службе, что подтверждается общей направленностью развития общества.

Что касается таких обстоятельств, как возможности творческого и делового роста, а также непосредственного контроля со стороны руководства, то они стабилизировались при достаточно высоком их уровне.

На рис. 2 приведена динамика ответов респондентов на второй вопрос анкеты.

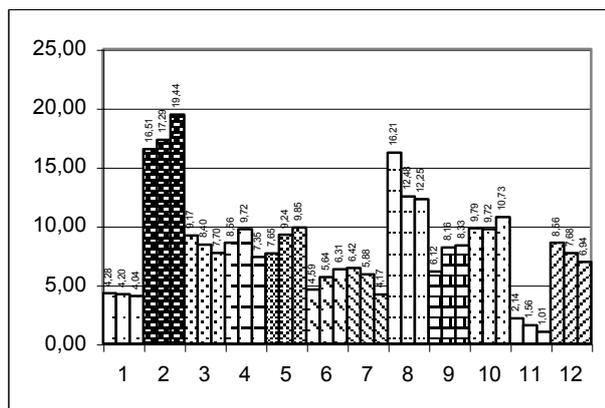


Рис. 2. Динамика отрицательных факторов

Как видно из диаграммы, на первое место респонденты поставили отсутствие роста заработка, при этом наблюдается тенденция роста этого фактора. Такая же картина наблюдается и с однообразной работой без повышения зарплаты, хотя темпы роста этого фактора не столь велики. Все это говорит о том, 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 относительном снижении его важности в положительной части анкеты. Это еще раз, хотя и косвенно, подтверждает, что в исследуемых объектах имеет место возрастание тенденции к снижению качества работы, поэтому назревает необходимость систематического контроля

за выполняемой работой 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 является стабильность такого фактора, как неудовлетворительная политика руководства организацией и совсем низкая степень ответственности, имеющая тенденцию к снижению. Поэтому психологической подготовке руководителей, усовершенствованию их управленческой культуры необходимо уделять большее внимание, так как положительный морально-психологический климат является одной из составляющих управления, что позволит улучшить продуктивную и качественную работу государственных служащих.

Таким образом, исследования анкеты показывают, что в органах государственной власти и местного самоуправления наряду с материальными факторами, необходимо учитывать и социальные. Прежде всего — улучшение условий труда, поощрение работников продвижением по службе, признание и одобрение результатов работы, воспитание чувства высокой ответственности при выполнении работы, то есть создание нормального морально-психологического климата в коллективе.

**Литература:** 1. Сафронова В. М. Прогнозирование и моделирование в социологической работе. — Изд. центр "Академия", 2002. — 192 с. 2. Сероштан Н. А. Социология труда. — Харьков: Основа, 1990. — 212 с. 3. Дворецька Г. В. Соціологія: Навчальний посібник. — К.: КНБУ, 1999. — 340 с. 4. Савченко Б. Г. Соціологічні дослідження управління персоналом організації // Економіка розвитку. — 2002. — №1(21) — С. 60 – 62.

Стаття надійшла до редакції  
15.04.2004 р.

УДК 657.446

Самохін Л. В.

## МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ РОЗБІЖНОСТЕЙ МІЖ ФІНАНСОВИМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ЗА БУХГАЛТЕРСЬКИМ І ПОДАТКОВИМ ОБЛІКОМ

*The problem of improving the record of current and deferred company income taxes is researched. The contradictions and drawbacks of reflecting in the record temporary and constant differences, taxation losses, and profit tax receipts according to the current standards are revealed. Some recommendations concerning the elimination of defects are offered.*

Сьогодні на всіх підприємствах України існує подвійний облік, що полягає у веденні відособленого