

лений в достижение общеорганизационных целей. Проблема консолидации показателей ССО связана с известной проблемой системного анализа – сведение векторного критерия к скалярному (проблема скаляризации) [7]. Консолидированным (обобщенным) показателем качества функционирования предприятия есть именно вектор, а не простое множество частных показателей. В рамках социально-экономической системы (СЭС), которой является предприятие, между отдельными свойствами могут и должны существовать связи, которые сложно описать в рамках теории множеств [8]. Существующие методы скаляризации предполагают: а) аддитивность (интегрируемость) оценок за счет нормирования, ранжирования и взвешивания; б) их транзитивность для любой складывающейся ситуации [9].

На этих предпосылках разработан ряд эвристических методов и алгоритмов для решения базисных задач оценки многокритериальных альтернатив путем присвоения весов суммируемым критериям. В частности, известны методы SMART (простой метод многокритериальной оценки), базирующийся на многокритериальной теории полезности, и ЗАПРОС (замкнутые процедуры у опорных ситуаций), базирующийся на вербальном анализе решений (которые достаточно широко применялись на практике) [10].

Положительным свойством метода SMART является получение количественной бальной оценки и проверка возможной зависимости между критериями. Для этого после нормирования весов критериев и выбора лучшей альтернативы производится оценка чувствительности результата к изменению весов.

Метод ЗАПРОС менее чувствителен к взаимозависимости критериев, сохраняя качественное описание проблемы на всех этапах ее анализа. В нем используются качественные способы измерений и порядковые шкалы оценок по критериям, а полученная от экспертов информация проверяется на противоречивость. Однако метод ЗАПРОС не позволяет строго ранжировать альтернативы из-за возможного отсутствия достаточной информации по данной ситуации у эксперта.

Однако предпосылки, лежащие в основе обоих методов на практике, всегда нарушаются. В СЭС такие системообразующие свойства, как эмерджентность и синергия, и есть основаны на отсутствии аддитивности и транзитивности [7].

На взгляд автора, для учета этих свойств СЭС необходимо использовать принципы координации многоуровневых иерархических структур [11]. Тогда последовательность формирования ССО будет иметь следующий вид:

а) декомпозиция интегрального показателя качества функционирования предприятия на комплексные показатели, образующие для четырех групп параметров;

б) определение весов комплексных показателей по отношению к интегральному методам многокритериальной оценки;

в) согласование комплексных показателей между собой на принципах координации теории многоуровневых иерархических структур.

Таким образом, предложена последовательность формирования сбалансированной системы оценок деятельности предприятия, позволяющая согласовать отдельные показатели по отношению к общей цели. В дальнейших исследованиях предлагается данную последовательность детализировать и доработать до уровня алгоритма.

Литература: 1. Пономаренко В. С. Стратегия розвитку підприємства в умовах кризи: Монографія / В. С. Пономаренко, О. М. Тридід, М. О. Кизим. — Харків: ІНЖЕК, 2003. — 328 с. 2. Клебанова Т. С. Моделирование экономики / Т. С. Клебанова, В. А. Забродский, О. Ю. Полякова, В. Л. Петренко. — Харьков: Изд. ХГЭУ, 2001. — 140 с. 3. Ястремська О. М. Інвестиційна діяльність промислових підприємств: методологічні та методичні засади. — Харків: ІНЖЕК, 2004. — 488 с. 4. Каплан Роберт С. Организация, ориентированная на стратегию. Как в новой бизнес-среде преуспевают организации, применяющие сбалансированную систему показателей: Пер. с англ. / Каплан Роберт С., Нортон Дейвид П. — М.: ЗАО и Олимп-Бизнес, 2004. — 416 с. 5. Мейер Маршал В. Оценка эффективности бизнеса / Пер. с англ. — М.: ООО "Вершина", 2004. — 272 с. 6. Рамперсад К. Хьюберт. Универсальная система показателей деятельности: Как достигать результатов, сохраняя целостность / Пер. с англ. — 2-е изд. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. — 352 с. 7. Цыгичко В. Н. Руководителю — о принятии решений. — М.: Финансы и статистика, 1991. — 240 с. 8. Анфилов В. С. Системный анализ в управлении: Учеб. пособие / В. С. Анфилов, А. А. Емельянов, А. А. Кукушкин; [Под ред. А. А. Емельянова. — М.: Финансы и статистика, 2002. — 368 с. 9. Карташов С. А. Математические термины: Справ.-библиогр. словарь. — К.: Вища школа, 1988. — 296 с. 10. Ларичев О. Л. Теория и методы принятия решений, а также Хроника событий в Волшебных странах: Учебник. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Логос, 2003. — 392 с. 11. Месарович М. Общая теория систем: математические основы / М. Месарович, Д. Такакура. — М.: Мир, 1978. — 312 с. 12. Путятин Ю. А. Финансовый механизм стратегического управления развитием предприятия / Ю. А. Путятин, А. И. Пушкар, А. Н. Тридид. — Харьков: Основа, 1999. — 488 с.

Стаття надійшла до редакції
23.03.2006 р.

УДК 351. 712

Толстікова О. В.

КОНКРЕТНО-СОЦІОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ СТУПЕНЯ ЗАДОВОЛЕНOSTІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПОТРЕБ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА

In the article the concrete-sociological research of the workers' satisfaction with the results of their work and the firm activity in whole with the help of application the social technologies with the administrative purposes is applied.

Сучасний стан соціального партнерства на підприємствах України вимагає від кадрів управління та від власників розглядати працівника не як робочу силу, не як трудовий ресурс, а як вагомий соціальний капітал. Саме тому широкого розповсюдження набули конкретно-соціологічні дослідження різноманітних аспектів діяльності підприємства з точки зору задоволення робітників результатами їх функціонування.

Активізація застосування соціальних технологій в управлінських цілях потребує визначення основного синтетичного показника конкретно-соціологічних досліджень, що відбиває результати діяльності підприємства. У працях А. Гошка [1], де різнобічно висвітлюються питання практичного застосування різноманітних форм і методів досліджень, за який показник прийнято ступінь задоволення потреб працівників.

Задоволення потреб становить основу життєдіяльності людини. Саме ступінь задоволення різноманітних потреб, включаючи потреби нижчого (фізіологічного) і вищого (самореалізації) порядків, визначає ставлення до інших осіб, до навколишнього середовища, до себе, як до особистості.

Категорія "ступінь задоволення потреб" за своєю природою суб'єктивна, тобто кожна конкретна людина сама відчуває, якою мірою здійснились її сподівання та інтереси.

Конкретно-соціологічне дослідження — це система послідовних процедур, в якій у єдності представлені теоретико-методологічні та емпіричні моделі, підпорядковані отриманню об'єктивних даних про соціальні явища чи процеси, що вивчаються. В центрі емпіричних соціологічних досліджень знаходиться збір фактичного матеріалу в зазначеній галузі (на основі опитування, аналізу документів, спостереження, даних статистики та ін.) і його первинна обробка. Теоретико-методологічне дослідження має на меті глибоке узагальнення всього матеріалу в галузі соціального життя [2; 3].

© Толстікова О. В., 2006

Емпіричне дослідження задоволення соціально-економічних потреб працівників підприємства як структурно-логічну схему подано на рис. 1.

Операціоналізація означає виділення аналітичних показників, що характеризують наведені вище соціальні ресурси. Більшість розглянутих соціальних ресурсів є багаторівневими категоріями зі складною структурою, тому операціоналізацію проводимо за структурними елементами та окремими факторами (таблиця).

Таблиця

Операціоналізація соціальних ресурсів підприємства

Вид соціальних ресурсів	Аналітичні показники, що характеризують структуру та факторні взаємозв'язки соціальних ресурсів
1	2
Мотиваційний ресурс	1. Ціннісні орієнтації працівника (найбільш стійкі мотивуючі фактори). 2. Соціальні установки. 3. Спонукальні мотиви
Інформаційний ресурс	1. Рівень затребуваності ресурсу при прийнятті рішень. 2. Рівень достатньої інформаційної повноти ресурсів. 3. Рівень надійності, вірогідності й якості інформації. 4. Рівень структуризації й систематизації інформації, зручність у використанні. 5. Наявність єдиних підтримуючих технологій формування й супроводження інформаційних ресурсів
Інтелектуальний ресурс	1. Рівень виявлення необхідності оцінювання інтелектуального капіталу на мікроекономічному рівні. 2. Рівень перегляду методології оцінювання інтелектуального капіталу в масштабах підприємства. 3. Рівень науковості методів оцінки. 4. Значущість виявлених недоліків в існуючих методах оцінювання й формування на цій основі напрямків подальших досліджень
Комунікативний ресурс	1. Рівень культури мовлення. 2. Частота використання системи аргументацій, якою оперує цільова аудиторія. 3. Відповідність зовнішнього вигляду певній ситуації
Соціально-психологічний ресурс	1. Рівень сформованості в працівників почуття причетності до долі підприємства. 2. Існування гарантій зайнятості, пільг, послуг з соціального забезпечення. 3. Існування системи самоконтролю, що сприяють демонстрації довіри до персоналу з боку керівництва. 4. Удосконалення системи оплати праці. 5. Формування сприятливого іміджу фірми
Змагальний ресурс	1. Рівень інформованості працюючих про кращих фахівців, кращих виробничників, кращих менеджерів, кращих працівників і т. д. 2. Рівень організації змагань, конкурсів і контингент (реальний і потенційний) їхніх учасників. 3. Рівень висвітлення питань змагальності
Демографічний ресурс	1. Загальна чисельність працівників. 2. Чисельність робітників і службовців. 3. Чисельність чоловіків і жінок. 4. Віковий склад. 5. Динаміка зростання. 6. Рівень, спрямованість і динаміка міграційних процесів

Закінчення таблиці

1	2
Соціально-екологічний ресурс	1. Рівень охорони праці. 2. Рівень техніки безпеки. 3. Рівень соціальної безпеки. 4. Рівень соціального обслуговування. 5. Рівень культурного обслуговування. 6. Рівень правового обслуговування
Діяльний ресурс	1. Рівень практичної активності працівників у вирішенні соціальних проблем підприємства. 2. Рівень соціальної активності. 3. Рівень експертної оцінки соціальної активності
Інноваційний ресурс	1. Питома вага працівників, зайнятих переважно творчою діяльністю. 2. Питома вага учнів, залучених у ті або інші форми творчої діяльності. 3. Творчий резерв підприємства, обсяг незатребуваного або нереалізованого творчого потенціалу. 4. Масштаб здійснених або здійснюваних інноваційних акцій. 5. Питома вага працівників, що беруть участь в інноваційній діяльності
Кадровий ресурс	1. Статеві-віковий склад службовців. 2. Освітній рівень. 3. Профіль освіти. 4. Тривалість роботи на підприємстві. 5. Рід занять до устрою на підприємство. 6. Рівень управлінської підготовки. 7. Потреба в підвищенні "управлінської" кваліфікації. 8. Стан кадрового резерву. 9. Загальний стан соціальної задоволеності в службовців. 10. Структура управлінських якостей службовців за критерієм "пріоритетність". 11. Рівень загальної управлінської культури в службовців. 12. Ступінь розвитку управлінських якостей
Організаційний ресурс	1. Наявні й пріоритетні організаційні форми управлінської діяльності. 2. Загальний рівень задоволеності працівників підприємства організацією своєї роботи. 3. Рівень можливостей для прийняття ефективних, творчих рішень. 4. Повнота обліку думок, інтересів працівників підприємства при прийнятті управлінських рішень. 5. Рівень ділової обов'язковості службовців
Соціально-технологічний ресурс	1. Рівень успішності підготовки управлінського рішення. 2. Рівень інформаційного забезпечення управління. 3. Рівень поінформованості службовців про власні резерви й ресурси. 4. Рівень управлінського прогнозування. 5. Рівень управлінського програмування. 6. Повнота використання робочого часу. 7. Ступінь поширеності окремих способів мотивації, ступінь їх ефективності. 8. Ступінь поширеності окремих видів і методів контролю. 9. Рівень суб'єктивного сприйняття необхідних змін, мотиви інноваційної діяльності; фактори, що протидіють інноваціям; ступінь поширеності різних нововведень

Здійснивши структурну й факторну операціоналізацію соціальних ресурсів відповідно до структурно-логічної схеми (рисунки), можна зробити висновки, які утворюють гіпотези, щодо розвитку розглянутих соціальних ресурсів:

1. Нинішній стан правління на підприємствах характеризується недостатнім або навіть низьким рівнем використання соціальних ресурсів, їхніх кількісних та якісних характеристик, можливостей і технологій їх оптимального використання.

2. У системі загальних ціннісних орієнтацій переважають цінності: матеріальне благополуччя, родина, відносини в родині, здоров'я: своє й близьких, упевненість у завтрашньому дні. Провідними мотивами участі працівників у вирішенні проблем є соціальний мотив.

3. Як працівники в цілому, так і службовці характеризуються досить високим рівнем загальної освіти. Значна частина службовців має інженерно-технічний або економічний профіль освіти. Недостатньо затребуваний та використаний інтелектуальний потенціал службовців. Причини недостатності використання потенціалу приписують, як правило, зовнішнім причинам і обставинам.

4. Соціальна комунікація спрямована переважно на відносини з товаришами по службі. Працівники досить добре знають своїх колег, допомагають їм, якщо виникає потреба. Відносно співробітників адміністрації, то переважають негативні психологічні установки.

5. Низький рівень поінформованості про успіхи й недоліки підприємства. Немає систематичного інформування працівників про кращі досягнення. Ослаблено внутрішні й зовнішні змагальні зв'язки.

6. Більша частина працівників не бере активної участі у вирішенні соціальних проблем, не уявляє собі можливості й форми самоврядування. Соціальна активність реалізується переважно через їхню професійну діяльність, турботу про власну родину, дітей, а також через звертання до посадових осіб.

7. Невисокий рівень технологічної культури управління, що проявляється насамперед у:

- постановці й формуванні управлінських цілей;
- недостатньому інформаційному забезпеченні управлінських дій;
- недостатньому і нерациональному використанні особистісних ресурсів;
- відсутності техніки й технології управлінського діагностування й прогнозування;
- недостатньому ресурсному забезпеченні планів і програм;
- недостатній технологічній забезпеченості прийнятих рішень;
- недостатньому використанні "арсеналу" методів регулювання й мотивації, контролю й оцінки;
- неоптимальному виборі критеріїв оцінки діяльності співробітників, методів їхнього відбору;
- відсутності ефективних методів звільнення від некомпетентного співробітника;
- недостатньому технологічному забезпеченні управлінського ризику.



Рис. Структурно-логічна схема дослідження задоволення соціально-економічних потреб працівників підприємства

Виконаний аналіз є одним з перших спроб дослідити застосування соціальних ресурсів на підприємстві. Подальші дослідження потрібно проводити в руслі удосконалення розроблених методик морального та матеріального стимулювання робітників.

Література: 1. Гошко А. О. Стратегія і тактика планування діяльності органів місцевого самоврядування. — К.: Вид. УАДУ, 1999. — 178 с. 2. Катков В. Проблемы мотивации руководителей и специалистов на промышленных предприятиях // Менеджмент. — 2000. — №6 — С. 6 – 14. 3. Україна. Людський розвиток. Звіт ПРООН 2000 / www.un.kiev.ua 4. Круглов М. И. Стратегическое управление компанией: Учебник для вузов. — М.: Русская Деловая Литература, 1998. — 768 с. 5. Саакян А. К. Социальный менеджмент: Учебн. пособ. / А. К. Саакян, Г. Г. Зайцев, Н. В. Лашманова, Н. В. Дяшлева; [Под ред. д. э. н., проф. С. Д. Ильиной]. — М.: Компания Спутник+, 2001. — С. 87. 6. Социология для экономистов: Учеб. пособ. для вузов. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000. — 336 с.

Стаття надійшла до редакції
16.05.2006 р.

УДК657.2:334.012.64

Горайнова Ю. С.
Топорова Г. М.

МОЖЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ЖУРНАЛЬНОЇ ФОРМИ ОБЛІКУ НА МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

In the article the questions of conducting the journal form of accounting at the small businesses are considered.

Незалежно від організаційно-правової форми і форми власності всі підприємства зобов'язані вести бухгалтерський облік та складати фінансову звітність відповідно до Закону України "Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні", який визначає правові принципи регулювання, організації й ведення бухгалтерського обліку і складання звітності підприємствами України [1]. В тому числі чинність даного Закону поширюється і на підприємства, що відносяться до суб'єктів малого підприємництва в обсязі, достатньому для складання фінансової звітності.

До малих підприємств в Україні відносяться юридичні особи – суб'єкти підприємницької діяльності будь-якої організаційно-правової форми і форми власності, в яких за звітний період (календарний або фінансовий рік) середньооблікова чисельність працюючих не перевищує п'ятдесяти чоловік і обсяг валового доходу від реалізації продукції (робіт, послуг) не перевищує суми, еквівалентної п'ятистам тисячам євро за середньорічним курсом НБУ [2].

Сектор малого підприємництва в останній час є об'єктом пильної уваги з боку законодавчого регулювання, однак це більш стосується питань оподаткування ніж бухгалтерського обліку, незважаючи на те, що дані бухгалтерського обліку є основним джерелом отримання інформації про господарчу та фінансову діяльність підприємства для прийняття оптимальних управлінських рішень. Фактично відсутні наукові роботи, присвячені вдосконаленню побудови бухгалтерського обліку на малих підприємствах. Недостатність висвітлення в нормативно-правових актах питань переходу малих підприємств до застосування певних реєстрів обліку в разі зміни форми обліку обумовило необхідність написання даної статті та актуальність обраної теми.

У своїй діяльності малі підприємства керуються Положенням (стандартом) бухгалтерського обліку №25 "Фінансовий звіт суб'єкта малого підприємництва" та застосовують План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій суб'єктів малого підприємництва та реєстри бухгалтерського обліку для малих підприємств [3; 4].