

ЕКОНОМІКА РОЗВИТКУ

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

НАУКОВИЙ ЖУРНАЛ

ВИДАЄТЬСЯ ЩОКВАРТАЛЬНО

№ 2 (34)

Харків, ХНЕУ, 2005

ЕКОНОМІКА РОЗВИТКУ

Засновник і видавець

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

червень 2005 р. №2 (34)

Науковий журнал "Економіка розвитку" видається з березня 2002 року, перереєстрований у зв'язку зі зміною сфери розповсюдження і назви журналу "Вісник" з 1997 р.

Реєстраційний номер свідоцтва КВ № 5947 від 19.03.2002 р.

Затверджено на засіданні вченої ради університету.

Протокол №10 від 25.06.2005 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

Грігорян 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. — докт. екон. 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, доцент

Зав. редакцією **СЄДОВА Л. М.**

Відповідальний редактор **СЄДОВА Л. М.**

Редактори: **Гузенко О. М.**

Гончаренко Т. О.

ДЕМЧЕНКО Т. І.

ЗАМАЗІЙ О. Є.

ТИШКЕВИЧ О. О.

Технічний редактор **ВЯТКІНА О. С.**

Комп'ютерна верстка **КРУТАС Н. В.**

Адреса видавця: 61001

Україна, м. Харків, пр. Леніна, 9а

Телефони:

(057)702-03-04 — гол. редактор

(0572)58-77-05 — редакція

E-mail: vydav@ksue.edu.ua

➤ Статті для публікації в науковому журналі відбираються на умовах конкурсу.

➤ Відповідальність за достовірність фактів, дат, назв, імен, прізвищ, цифрових даних, які наводяться, несуть автори статей.

➤ Редакція може публікувати статті в порядку обговорення, не поділяючи точки зору авторів.

➤ При передрукуванні матеріалів посилання на «Економіку розвитку» обов'язкове.

Підписано до друку 29.06.2005 р.

Формат 60×90 1/8. Папір MultiCopy.

Ум.-друк. арк. 15,00. Обл.-вид. арк. 17,25.

Тираж 500 прим. Зам. № 384.

Ціна договірна.

Надруковано з оригінал-макета на Riso-6300

Видавництво ХНЕУ

© Харківський національний економічний університет, 2005

© Економіка розвитку, 2005

© Видавництво ХНЕУ, 2005

дизайн, оформлення обкладинки

Зміст

Механізм регулювання економіки

Доронін А. В. Методологічна основа міждисциплінарного дослідження поведінки суб'єктів господарювання	5
Малярець Л. М., Колесніченко В. Ф. Визначення рівнів інвестиційної привабливості суб'єктів господарювання та напрямків їх зміни.....	8
Лепейко Т. И., Котлик А. В. Методический подход к измерению результативности деятельности компании при оценке ее эффективности	13
Дороніна М. С., Нечепуренко А. І. Соціальний капітал виробничої організації: сутність та зміст	16
Назарова Г. В., Панасюк Н. О. Методика формування трудового потенціалу акціонерного товариства	21
Сумин В. А. Мотивация в процессе профессиональной реориентации	25
Гавриленко В. А., Самохин Л. В. Организация первичного учета расходов на текущий и капитальный ремонты и ее влияние на финансовый результат.....	31
Савченко Б. Г., Цыбулина И. В. Повышение качества предоставления социально-управленческих услуг как элемент механизма защиты прав ребенка.....	34
Довгаль О. А. Зовнішньоекономічна стратегія в умовах системної трансформації економіки: концептуальні підходи до оптимізації.....	36
Голофаєва І. П. Соціальні аспекти в управлінні маркетинговою діяльністю.....	40
Филиппова С. В. Механизм формирования интегрированных производственных систем как инструмент превентивного управления трансформацией промышленного производства.....	42

***Економіка підприємства
та управління виробництвом***

Карман З. М. Організаційне забезпечення розвитку фінансових ресурсів підприємства.....	46
Гриньова В. М. Концептуальні засади управління фінансовими потоками корпорацій.....	50
Бубенко П. Т. Інноваційний потенціал промислового підприємства.....	52
Пушкарь А. И., Пономаренко Е. В. Формирование и реализации стратегии развития информационных ресурсов предприятия.....	54
Смолюк В. Л. Механизм управления развитием трудового потенциала предприятия.....	63
Гриньова В. М., Сідун В. А. Моделювання кількісної оцінки ефективності оновлення основних фондів для забезпечення економічної стабільності підприємства.....	65
Ястремська О. М., Мамрак О. М. Методичний підхід до мотивування працівників підприємства в процесі бюджетування.....	69
Одинцова Г. С., Селезнева Г. А. Некоторые аспекты структуризации потенциала предприятия.....	74
Кучер В. А. Управління витратами на реалізацію інвестиційного проекту будівництва нового виробничого об'єкта на підприємстві.....	76
Зінченко В. А., Копчак Ю. С. Моделювання банкрутства підприємства.....	80
Шемаєва Л. Г. Аналіз ситуації як базової категорії управління підприємством.....	82
Назарова Г. В. Дивідендна політика в управлінні фінансами підприємства.....	86
Таньков К. М., Тридід О. М. Концептуальні підходи до оцінки ефективності бізнес-процесу в системі логістичного управління промисловим підприємством.....	90
Рецензії.....	95

*Когда наука достигает какой-либо вершины,
с нее открывается обширная перспектива
дальнейшего пути.*

С. И. Вавилов

Механізм регулювання економіки

УДК 316.334.2

Доронін А. В.

МЕТОДОЛОГІЧНА ОСНОВА МІЖДИСЦИПЛІНАРНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПОВЕДІНКИ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

In the article the achievements of economical theory (institutionalism) and sociology in the research of economical agents' behaviour, the possibilities of development the theoretical bases of the new scientific approach (economical sociology) are generalised. That provide the development of industrial organisations behaviour management methodology.

Середовище життєдіяльності людини — це цілісність, яку повністю збагнути важко. І все ж для узгодження своєї поведінки в стосунках із навколишнім світом вона намагається пізнати закономірності явищ, процесів, які існують в ньому, для того, щоб своїми діями, своєю поведінкою не зруйнувати зв'язків з ним. Без зв'язків людина не може існувати: тільки обмінні процеси з навколишнім середовищем зберігають і людину, і середовище. І це перш за все стосується економічної сфери її життя.

Оскільки поведінка господарюючих суб'єктів перетворюється на критичний фактор забезпечення надійності й ефективності економічної сфери суспільства, вона стала предметом дослідження багатьох наук різного рівня узагальнення [1 – 4]. На найвищому рівні серед них чільне місце займають економічна теорія й соціологія, які не є цілісними науковими дисциплінами: в процесі еволюції в них виокремилися спеціалізовані наукові напрями. Диференціація наук обумовлена ускладненням взаємодії людини з навколишнім економічним світом. Перевагою спеціалізованих напрямів є те, що вони, заглиблюючись у власний відокремлений предмет, визначили гармонійну систему категорій і понять, необхідних для його характеристики, принципи, гіпотези, закони і закономірності, володіння якими надавало можливість найбільш ефективним способом отримувати користь від взаємодії із зазначеним предметом. Однак спеціалізація наукових напрямів, з одного боку, створює можливості вивчити детальніше предметну сферу, з іншого — порушує цілісне сприйняття світу. Через це з часом визначені закономірності та особливості пред-

метної сфери втрачають свою об'єктивність і конструктивність, і виникає проблема синтезу знань. Окремі методичні й методологічні проблеми такого синтезу розглядалися багатьма вченими [3; 5], але щодо поведінки суб'єктів господарювання вони не набули розвитку. Сьогодні нагальною необхідністю стає синтез наукових надбань і формування нового міждисциплінарного напрямку — економічної соціології.

Саме вона може стати теоретичною основою розбудови методології управління поведінкою виробничих організацій. Однак дана наука тільки народжується, тому багато невизначеностей як у ній самій, так і у можливостях використання її надбань на рівні ближчого до практичного використання наукового напрямку — управління поведінкою суб'єктів господарювання.

Тому метою даної статті обрано визначення необхідності й особливостей використання міждисциплінарного підходу для формування теоретичних основ управління поведінкою виробничих організацій.

Для досягнення мети поставлені завдання аналізу та узагальнення ідей і рекомендацій економічної теорії та соціології, пов'язані з поведінкою економічних агентів, визначенням можливостей подальшого їх об'єднання та узгодження для обґрунтування методологічних засад дослідження поведінки виробничих організацій.

Як уже було зазначено, розв'язання протиріччя між спеціалізованими науковими напрямами, які вивчають поведінку людей і їх об'єднань в економічній сфері, можливе через їх синтез. Взаємвідносини та процеси взаємопроникнення ідей економічної теорії та соціології досліджувалися різними вченими. В табл. 1 подано фрагмент такого узагальнення, яке здійснив В. Радаєв — провідний російський фахівець з економічної соціології [6, с. 62].

Наведені в табл. 1 дані свідчать про активізацію втручення то однієї, то другої дисципліни у сферу компетенції іншої. Зазначені тенденції свідчать, що підійшов час розв'язання протиріччя між спеціалізованими суміжними науковими напрямами, яке можливе лише через об'єднання їх досягнень на рівноправній основі. Це вимагає подальшого узагальнення та уточнення можливостей міждисциплінарного дослідження поведінки суб'єктів господарювання.

Зазначений шлях конструктивний, але дуже складний. Частіше за все при поєднанні знань і технологій різних наук одна з них обирає себе у якості головної, сприймаючи іншу як інструмент, що посилює її результативність. Органічний же синтез наук можливий лише за умови, коли формується єдина предметна сфера,

з'ясовується її нова ускладнена природа, формується власна нова система понять, категорій, гіпотез, закономірностей. Об'єднання інструментів і засобів пізнання двох наук для формування методології дослідження поведінки економічних агентів також є надзвичайно складним процесом. Для розв'язання зазначених протиріч об'єктивно необхідним стає звернення до філософії, гносеології, в яких формулюються правила пізнання світу. "В складні періоди людської історії, як правило в період руйнування звичних форм існування, вся філософська думка спрямована на створення систем і правил поведінки людини", — пишуть автори одного із сучасних підручників з філософії [3, с.160].

Таблиця 1

Історичні етапи і зміст взаємодії економічної теорії і соціології

Етап уособленого розвитку (30-ті роки – початок 60-х років ХХ ст.)	
Кейнсіанство, ліберальний еволюціонізм, біхевіоризм, інституціоналізм)	Соціальна антропологія, функціоналізм, індустріальна соціологія, теорія обміну та ін.
Економічний імперіалізм (кінець 60-х – початок 90-х років ХХ ст.)	
Теорія раціонального вибору, нова інституціональна теорія	Соціологія раціонального вибору, індустріальна соціологія, економічна соціологія, соціоекономіка
Соціологічний імперіалізм (початок 90-х років до сьогодні)	
Розвиток спеціалізації економічних теорій (математичний, політичний напрям)	Соціологія ринку, соціологія економічних інститутів та ін.

Вказане вище повністю можна віднести до такого наукового напрямку, як економічна соціологія. Даний спеціалізований напрям вимагає трансформації існуючих знань як із сфери економіки, так і з сфери соціології, розроблення власних загальних і спеціальних технологій наукового пізнання. Не можна сказати, що проблема поєднання двох наукових напрямів стала актуальною недавно і тому недостатньо досліджена. Як економічна теорія йшла від головного свого предмету — багатства до поведінки економічних агентів, які створюють і споживають його, — так і соціологи, вивчаючи світ людей і їх поведінку, визнали зростання актуальності вивчення цієї поведінки саме в економічній сфері. Однак, як вже зазначалося, міждисциплінарний напрям — економічна соціологія, призначенням якого є органічний синтез економічної теорії та соціології, ще й досі не сформувалася як закінчена теорія й практична методологія.

Перш ніж робити критичний аналіз надбань економічної соціології, на погляд автора, доцільно здійснити порівняння та узагальнення підходів економічної теорії (конкретніше такого її напрямку, як інституціоналізм) і соціології до вивчення поведінки людей і організацій в економічній сфері. Ця процедура досить складна, оскільки якісне її виконання можливе за умови глибоких знань обох наукових напрямів. Такі знання в умовах їх диференціації отримати нелегко, тим більше, що накопичення спеціалізованих знань прискорюється за темпами. Тому з певним рівнем наближеності у порівнянні на-

дбань двох наук можна використовувати деякий перелік постулатів, які очевидно стосуються поведінки економічних агентів.

Хоча такі дослідження й ризиковані, все ж таки є сенс їх провадити, щоб через критику і дискусії наблизитись до істини. Деякі ідеї досліджень економістами складної соціально-економічної природи поведінки економічних агентів наведені в табл. 2.

Таблиця 2

Конструктивні ідеї економічної теорії в дослідженні поведінки суб'єктів господарювання*

Автори	Ідеї та принципи
Веблен Т.	Визнання існування явища групової психології. Колективізм соціальної групи формує стиль економічної і соціальної поведінки, обмежує її. Зміна суб'єктів економічної влади (підприємця, фінансиста) та характерних підстав їх поведінки впливають на розвиток економіки
Коммонс Д.	У колективних організаціях під впливом колективних дій формується спільний інтерес
Кларк Д.	На соціальні процеси й трансформацію економічних відносин суттєво впливає технічний прогрес
Ростоу У.	Суспільний розвиток — це процес безперервного технологічного вдосконалення факторів виробництва, яке зумовлює економічне зростання та підвищення якості життя населення
Гелбрейт Д.	Технічний прогрес породжує "зрілу корпорацію", економічний розвиток якої забезпечується постійними капіталовкладеннями у нову техніку. При цьому влада переходить до вчених, інженерів, спеціалістів з маркетингу, юристів тощо. В цих умовах прибутковість перестає бути єдиною метою корпорації
Берлі А., Мінз Г.	Сучасною формою розвитку інституту власності є демократизація капіталу. Наслідком її є об'єктивне посилення економічної влади менеджерів
Друкер П.	Знання перетворюються в дефіцитний ресурс економіки, а людський капітал у визначальний чинник отримання гарантовано високих прибутків фірми. Перехід суспільства до вищих форм розвитку обумовлює виділення менеджменту як спеціалізованої сукупності форм і засобів організації управління персоналом
Белл Д.	Традиційні форми відносин власності втрачають актуальність у зв'язку з розвитком індустрії інформації
Коуз Р.	Трансакційні витрати та права власності взаємопов'язані. Розмір і структура фірми об'єктивно обумовлені видатками на укладання угод. Рівень трансакційних витрат залежить від розвитку інституціональної структури економічної системи
Хайек Ф.	Метою груп організованих інтересів є обмеження конкуренції на їх користь. Для економічного розвитку доцільно підтримувати оптимальне співвідношення конкуренції та співробітництва

* Узагальнено за допомогою джерела [7].

Узагальнення робіт навіть такого скороченого переліку авторів свідчить про наявність як подібності, так і протиріч у їх висновках, які виникають через складність та нечітку визначеність сутності й змісту предмету дослідження. Аналіз змісту й еволюції основних ідей інституціоналізму за даними табл. 2 показує, що економічна поведінка не може вивчатися виключно на рівні індивідуального явища, оскільки поведінка кожного суб'єкта без сприйняття її іншим втрачає сенс, тобто вона є соціаль-

ним явищем. Головною причиною ускладнення поведінки економічних агентів є інтенсивний розвиток виробничих відносин, що викликало збагачення за змістом об'єкта власності.

Ускладнення виробничих відносин пов'язане з розвитком науково-технічного прогресу та матеріалізації його надбань. Для впорядкування взаємодії та поведінки розгалуженої мережі економічних агентів, які починають суттєво впливати на цілісність економічної системи суспільства, об'єктивно необхідний розвиток суспільних інститутів, що створюють можливості й способи їх регламентації.

Ускладнення об'єктів і відносин власності сприяє перерозподілу та розпорощенню економічної влади між власниками, менеджерами, найманими працівниками. При цьому збагачується й ускладнюється механізм їх взаємного впливу на поведінку. Зміна пріоритетів ресурсного забезпечення економічного розвитку на користь людського фактора зумовлює зміну акцентів критеріїв оцінки його прогресивності. На рівні виробничих організацій прибуток перестає бути головним критерієм результативності й впорядкованості роботи. Додатково до нього актуальними стають соціальні вимірювачі. У вимірюванні результативності життєдіяльності на рівні особистості відбувається перехід від показників рівня життя до показників якості життя.

Слід зважати на той факт, що в постіндустріальному суспільстві процеси перетворення науки, знань у продуктивну силу, у головний чинник економічного прогресу, а також збагачення змісту капіталу через введення складової — людський капітал — стають головними гарантами надійності господарювання. Ускладнення економічних систем обумовлює зростання вартості внутрішньої та зовнішньої збалансованості, взаємодії з іншими економічними системами. До переліку стратегічних чинників економічного господарювання входять динаміка та ефективність перерозподілу прав власності. Інтенсивно економізується політика, товаром політичного ринку є розроблення інститутів на користь певних соціальних груп. Швидко зростає актуальність вирішення проблем узгодження індивідуальних, колективних та суспільних інтересів, співвідношення конкуренції та співробітництва.

Узагальнення ідей соціологів, що обрали предметом дослідження аспекти поведінки економічних агентів, наведено в табл. 3.

Таблиця 3

**Конструктивні ідеї соціологів
в дослідженні поведінки
суб'єктів господарювання***

Автори	Ідеї та принципи
1	2
Вебер М.	Економічна дія — це цивілізований (мирний) спосіб контролю над ресурсами з боку суб'єкта, який, здійснюючи його, суб'єктивно і свідомо орієнтується на вигоду
Парето В.	Соціальна дія (в тому числі й економічна) — це складний комплекс традиційних, інстинктивно-підсвідомих, стереотипних та інших елементів, в структурі яких раціональність не завжди є провідною. Процес вибору цілей і прийняття прикінцевого рішення знаходиться поза компетенцією економічної науки

1	2
Зиммель Г.	Об'єктивність людської взаємодії в монетарній економіці відображається в безпосередньо грошових економічних інтересах, які за певних умов можуть абсолютизуватися і призводити до антисоціальних дій
Кондратьєв Н.	В процесі задоволення людських потреб формується складна, багатовимірна, багатоваріантна система передумов і результатів поведінки людей, які не можна описати лінійними економічно максимізованими алгоритмами
Шумпетер Й.	Спеціалізація як форма розвитку соціальних наук вичерпалась. Розпорощення приватної власності сприяє появі нової стратифікації суб'єктів, що мають різний і не повний доступ до економічних ресурсів, серед яких — менеджери корпорацій, основні власники капіталу корпорації, дрібні акціонери
Бродель Ф.	Кожна світо економічна система з'являється в процесі соціальної еволюції. Вона відтворюється в певному просторово-часовому контексті конкретною соціальною популяцією, яка впорядковується на основі домінуючих традиційних правил, поступово вдосконалюючи їх з урахуванням нових реалій
Парсонс Т.	Економічна поведінка — це результат системної детермінації. Причому рушієм економічної системи є особистість, тип і характер її активної поведінки, обумовлені соціально-культурним, інституціональним і соціальним контекстом
Коулмен Дж.	Економічно раціональні вчинки й поведінка притаманні не тільки індивідам, а й корпораціям. Індивіди можуть передавати контроль над своїми діями (ресурсами) іншим, вкладати свої ресурси в "соціальний капітал", якщо вбачають у цьому вигоду. Раціональність економічних і соціальних дій залежить від форм розподілу прав між людьми, а також різних соціальних інститутів, які об'єднують і координують їх дії
Акерлоф Дж.	В економічну теорію доцільно імпортувати психологічний соціологічний та антропологічний аналізи (теорія ПСА-економіки). Переносити ж методи економічного аналізу на сферу соціальних явищ, які обумовлюють економічні процеси та явища і є їх соціальною "субстанцією", неправомірно
Уайт Х. Грановеттер М.	Економічна поведінка реалізується в системі дій і мотивів конкретних людей. Поведінка людей підтримується неекономічними компонентами: інституціональними, соціокультурними та ін.
Хофшted Г.	Рационалістична парадигма прийняття економічних рішень — це не універсальний метод аналізу ефективності поведінки в організаціях, а тільки його компонент, якість реалізації якого детермінована соціокультурними факторами. Поведінка організації залежить від цінностей культури, домінуючої в ній

*Узагальнено за допомогою джерела [8].

Як видно з даних табл. 3, багато з висновків соціологів повністю співпадають чи тісно узгоджуються з висновками економістів. Так, не суперечить висновкам економістів теза стосовно того, що поведінка суб'єкта господарювання зорієнтована на взаємну вигоду в стосунках з партнером, і саме така поведінка забезпечує ефективний розподіл рідкісних ресурсів, необхідних для забезпечення життєдіяльності людей. Розглядаючи економічну дію як різновид соціальної, соціологи також вважають, що вона регулюється не тільки критеріями економічної раціональності, аргументуючи цю тезу тим, що

вибір цілей діяльності та прийняття рішень не є суто економічними процесами. Суспільна система, на думку цих вчених, формує соціальні механізми регулювання економічної поведінки, які базуються на традиційних правилах і нових можливостях. Дана поведінка обумовлюється системою соціально-культурних, інституціональних компонент суспільної системи.

Систему цілей економічної поведінки оптимізують її соціальні орієнтири (обумовлені не тільки рідкістю економічних ресурсів, а й обмеженням інших благ, необхідних для відтворення людини) та способи їх досягнення.

Додатково до ідей економістів соціологи висловлюють свої слушні коментарі сприйняття економічних аспектів функціонування економічної системи. Так, на їх думку, по-перше, абсолютизація економічних інтересів у вартісному вимірюванні порушує ефективність дії грошового механізму регулювання економічної поведінки через її соціальність. По-друге, передумови і механізми регулювання економічної поведінки вимагають побудови складних нелінійних алгоритмів їх моделювання. По-третє, розроблення ефективного соціального механізму регулювання економічних процесів стримується невизначеністю логіки та методології синтезу соціальних наук.

Конструктивною думкою соціологів для економістів можна вважати їх переконання, що економічну поведінку доцільно досліджувати не тільки на рівні індивідів, а й на рівні організацій, в які індивіди входять, добровільно обмежуючи свою свободу та формуючи свій "соціальний капітал" для зменшення ризику власної діяльності та досягнення власних цілей. При цьому багато в чому поведінка організації обумовлюється цінностями культури, що домінує в ній.

Економічна соціологія як синтез інституціонального напрямку економічної теорії та деяких напрямів соціології поступово розвивається як окрема наука. Наприклад, вийшла друком монографія В. Верховина, В. Зубкова [9], створено електронний журнал "Економічна соціологія", публікуються проблемні статті та збірники праць [10], захищаються дисертації [11]. Однак цей напрям потребує подальших узагальнень і уточнень, створення теоретичних підстав розроблення методологічних засад наукового напрямку — управління поведінкою виробничих організацій, який повинен синтезувати ідеї економічної соціології та менеджменту. Економічну соціологію вже ввели до навчальних планів з підготовки економістів, друкуються підручники, але ідеологія нової науки чітко не визначена. Структури навчальних посібників і програм багато в чому не співпадають. Наприклад, В. Радаєв у курсі лекцій з економічної соціології центральною категорією обрав людину [6], в той час як колектив авторів навчального посібника під керівництвом В. Пилипенка, визначає її зміст через суспільні аспекти [12]. Це створює проблеми узгодження їх з програмами таких необхідних для формування сучасного світогляду економістів дисциплін, як організаційна поведінка, економічна психологія, соціальний менеджмент тощо.

Результат дослідження, проведеного в даній статті, полягає у розвитку основ міждисциплінарного підходу до формування теорії й методології управління поведінкою суб'єктів господарювання. В цілому за поданими в статті матеріалами можна зробити такі висновки. По-перше, орієнтація України на формування ефективної та водночас справедливої, соціально орієнтованої ринкової економіки вимагає розвитку економічної соціології як наукової основи її соціальної політики. По-друге, методоло-

гічною основою економічної соціології може стати синтез сучасних рекомендацій економічної теорії та соціології, які вже давно обрали предметом свого дослідження поведінку економічних агентів. По-третє, багатий матеріал наук доцільно синтезувати з орієнтацією на проблеми практики управління поведінкою суб'єктів господарювання. По-четверте, для розроблення методичних рекомендацій до управління поведінкою виробничих організацій слід спершу сформулювати основні складові методології його дослідження: гіпотези, понятійно-категоріальну систему з уточненням сутності й змісту кожного елементу, принципи дослідження такого складного за природою предмета, як поведінка суб'єктів господарювання.

Невідкладною проблемою в продовження цих досліджень є операціоналізація понять, яка необхідна для вимірювання, порівняння розвитку економічної поведінки виробничих організацій та управління нею.

Література: 1. Бункина М. К. Экономика и психология: на перекрестке наук / М. К. Бункина, В. А. Семенов. — М.: Изд. "Дело и сервис", 1998. — 400 с. 2. Джордж Дж. М. Организационное поведение. Основы управления: Учеб. пособие для вузов. Пер. с англ. / Дж. М. Джордж, Г. Р. Джоунс; [Под ред. проф. Е. А. Климова] — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. — 464 с. 3. Ермакова Е. Е. Философия: Учеб. для техн. вузов. — М.: Высшая школа, 2000. — 272 с. 4. Соколова Г. Н. Экономическая социология: Учеб. для вузов. — Мн.: Высшэйшая школа, 1998. — 354 с. 5. Рузавин Г. И. Методология научного исследования: Учеб. пособие для вузов. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 1999. — 316 с. 6. Радаев В. В. Экономическая социология. Курс лекций: Учеб. пособие. — М.: Аспект Пресс, 2000. — 376 с. 7. Дмитриченко Л. И. История экономических учений: Учебное пособие. — Донецк: "КИТИС", ДонГУ, 1999. — 452 с. 8. Верховин В. И. Экономическая социология: Монография / В. И. Верховин, В. И. Зубков. — М.: Изд. РУДН, 2002. — 459 с. 9. Верховин В. И. В поисках предмета экономической социологии // СОЦИС. — 1998. — №1. — С. 3 — 14. 10. Экономическая социология: Новые подходы к институциональному и сетевому анализу. — М.: "Российская политическая энциклопедия" (РОССПЭН), 2002. — 280 с. 11. Капленко Г. В. Формування економічної поведінки підприємств. Автореф. дис... канд. екон. наук. — Львів: ЛДФА, 2005. — 20 с. 12. Пилипенко В. Е. Экономическая социология: Учеб. пособие / В. Е. Пилипенко, Э. А. Гансова, В. С. Казаков; [Под ред. В. Е. Пилипенко]. — К.: МАУП, 2002. — 296 с. 13. Радаев В. В. Еще раз о предмете экономической социологии // СОЦИС. — 2002. — №7. — С. 45 — 55.

Стаття надійшла до редакції
21.03.2005 р.

УДК 658.152.012.12

**Малярець Л. М.
Колесніченко В. Ф.**

ВИЗНАЧЕННЯ РІВНІВ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ ТА НАПРЯМКІВ ЇХ ЗМІНИ

The technique of management of investment attractiveness of subjects of economy were suggested. It allows to optimize the choice of the most attractive objects of investment and determine the ways of their further development.

© Малярець Л. М., Колесніченко В. Ф., 2005

У процесі формування ринкового середовища необхідною умовою виживання й основою стабільного становища і розвитку підприємства є здійснення ним ефективної інноваційної стратегії, котра передбачає можливість маневрування фінансовими ресурсами з метою оптимального їх використання, забезпечуючи безперервність процесу виробництва та реалізації продукції. Проте часто через непродуману фінансову політику держави підприємства не мають можливості залучати фінансові ресурси приватних та інституційних інвесторів, котрі не ризикують вкладати свої кошти в інноваційні проекти.

За цих обставин головною проблемою в інноваційній сфері України залишається недостатність фінансових ресурсів та обмежені можливості їх залучення. В умовах, що склалися, потенційного інвестора цікавлять не тільки питання, пов'язані зі зниженням ризику неповернення вкладеного капіталу, а й можливість його ефективного використання. Це пояснюється, по перше, тим, що зараз в Україні інвестування коштів все більше супроводжується наданням права участі в управлінні об'єктом інвестування. По-друге, більш привабливим в будь-якому разі є підприємство, що має мінімальний ризик неповернення вкладеного капіталу та високий виробничий потенціал. Тому інвестор повинен обстежити наявну сукупність підприємств та великий комплекс показників, що характеризують їх фінансово-господарську й інноваційну діяльність. Тож, фінансове становище багатьох з них може бути в кризовому стані, а існуючі методики оцінки інвестиційної привабливості підприємств і їх інноваційних проектів [1 – 12] не дозволяють зробити це оперативно, оскільки є надзвичайно трудомісткими. У зв'язку з цим зростає значення організації такого процесу управління інвестиціями підприємства, аналітична об'єктивність якого залежить від інформаційного забезпечення та використання сучасних методів економічного аналізу, що ґрунтуються на ефективних обчислювальних процедурах.

У світовій практиці подібні розробки набули значного поширення; відомо також, що над вирішенням цих проблем працюють спеціалізовані наукові центри, які регулярно публікують рейтинги країн, регіонів та підприємств за ступенем їх інвестиційної привабливості. Деякі з існуючих проблем управління інвестиційною діяльністю суб'єктів господарювання висвітлюються та вирішуються у працях таких вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів, як І. Бланк, Л. Гітман, В. Гриньова, А. Ідрисов, А. Пересада, В. Пономаренко, Р. Холт, А. Шеремет, У. Шарп та ін. [1; 2; 4; 6; 13 – 17]. Проте, незважаючи на існуючі глибокі й обґрунтовані дослідження в інвестиційній тематіці провідних вчених, вивчення кола проблем щодо капіталовкладень не можна вважати завершеним через багаторазову зміну умов інвестування. В Україні поки ще не створено загальної, узгодженої методики для комплексного оцінювання інвестиційно-привабливості промислових підприємств, яка б відображала всі тенденції змін і фактори впливу зовнішнього середовища та враховувала б особливості трансформаційних економічних умов.

У зв'язку з цим метою даного дослідження є удосконалювання методів управління процесом інвестування підприємств, розробка адекватної аналітичної їх основи для об'єктивного визначення інвестиційно-привабливих об'єктів.

Найбільш традиційний підхід до оцінювання інвестиційної привабливості підприємства передбачає аналіз його фінансово-господарського стану на основі сукупності певних коефіцієнтів [2;6]. Але такий підхід зазвичай

лише теоретичний, бо відсутні практичні рекомендації та відповідні обґрунтування. До того ж перелік напрямків оцінювання не є комплексним: відрізняється тяжінням авторів до вузької предметної сфери їх наукових інтересів, відсутністю всеохопленості реальних інвестиційних чинників. Причому у різних літературних джерелах наводяться різні класифікації коефіцієнтів, простежується невідповідність ідентифікації та інтерпретації показників.

Однак, якісний характер інноваційних і фінансових процесів на підприємстві виявляється в їх розвитку, який можна дослідити у динаміці в однорідній сукупності підприємств, діяльність яких описується системою показників. При використанні системи показників для порівняльного аналізу інноваційних і фінансових процесів на підприємствах з'являється можливість виявити "вузькі" місця й вибрати напрямки основних дій з управління процесами формування й розвитку надалі. Прийняття рішень щодо управління цими процесами ґрунтується на порівнянні рівнів розвитку процесу протягом визначеного періоду часу.

Отже, виникає необхідність у синтезі комплексної системи показників оцінювання інвестиційної привабливості підприємств, застосування якої дасть можливість сформулювати основу для прийняття обґрунтованих інвестиційних рішень з урахуванням тенденцій змін у темпах і напрямках розвитку об'єктів, що є найважливішим чинником, аніж констатація факту про статичний рівень привабливості.

З огляду на це в загальну структуру системи показників, запропоновану для оцінки інноваційної та фінансової складових, увійшли як загальноприйнятні показники, так і показники, якими, на думку авторів, доцільно доповнити існуючу систему для більш повної, багатобічної оцінки діяльності підприємства. Таким чином, до показників, які характеризують рівень розвитку інноваційної діяльності на підприємстві, віднесені: частка інвестицій за інноваційним проектом (x_1), термін повернення інвестицій (x_2), оборотність інвестиційного капіталу (x_3), частка інвестицій у власному капіталі (x_4), індекс зміни основних засобів (x_5), фондоддача (x_6), рентабельність інвестиційного капіталу (x_7), витрати на 1 грн. доходу від реалізації продукції (x_8). До показників, які характеризують фінансово-господарську діяльність на підприємстві належать: індекс зміни реалізованої продукції (x_9), рентабельність власного капіталу (x_{10}), коефіцієнт покриття (x_{11}), коефіцієнт швидкої ліквідності (x_{12}), коефіцієнт абсолютної ліквідності (x_{13}), коефіцієнт фінансової автономії (x_{14}), коефіцієнт оборотності активів (x_{15}), коефіцієнт рентабельності діяльності (x_{16}).

Наведена система показників досить повно характеризує стан фінансово-господарської та інноваційної діяльності на підприємстві і може бути базою для порівняння. У запропоновану систему увійшли показники, розраховані на основі форм статистичної звітності й даних інноваційних проектів. Формування системи показників здійснювалось з урахуванням методологічного принципу пізнання: статичного та динамічного. Кожен окремий показник дозволяє оцінити стан елемента з різних сторін, але для порівняння всі характеристики повинні вра-

ховуватися одночасно, тому зіставлення має здійснюватися методами, що дозволяють порівнювати безліч елементів одночасно за групою показників. Потрібен показник, значення якого цілісно характеризує дану діяльність підприємства, тобто необхідний інтегральний показник. Для побудови інтегральних показників розвитку інноваційних процесів на підприємстві та його фінансової діяльності, на погляд автора, доцільно використовувати метод побудови таксономічного показника, що завжди дозволяє звести сукупність ознак досліджуваного явища до однієї синтетичної ознаки. Безперечною методологічною перевагою даного методу є відносна простота алгоритму розрахунку та простота забезпечення адекватності в моделюванні. Обґрунтування еталона завжди є відповідальним моментом усієї обчислювальної процедури, оскільки реальність значень еталона, його адекватність існуючим економічним умовам визначає саме значення узагальнюючого показника. Як критерій формування еталонних значень даної системи показників був обраний принцип "min-max", який дає можливість одержати значення об'єктивних інтегральних показників розвитку інноваційних процесів на підприємстві та його фінансово-господарської діяльності. Звідси виникає можливість зобразити положення кожного підприємства в площині інвестиційної привабливості: одна вісь вказує напрямком зростання інноваційних процесів на підприємствах, друга вісь — зростання результатів їх фінансової діяльності. Для розміщення підприємств на даній площині використовувались розробки В. Плюти [18], згідно з якими значення узагальнюючих показників, які близькі до одиниці, характеризують високий рівень розвитку досліджуваних процесів. Тому розіб'ємо всю шкалу значень узагальнюючого показника від нуля до одиниці навпіл (рис. 1).

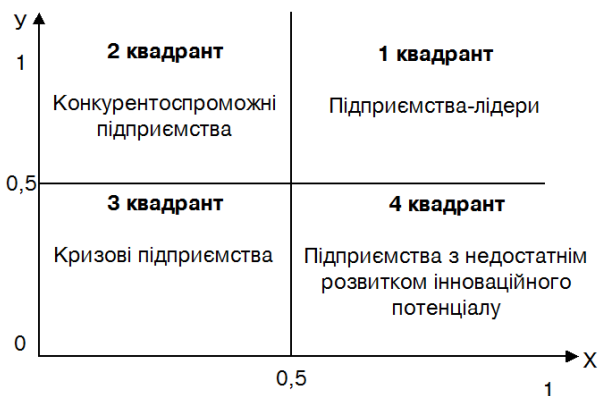


Рис. 1. Матриця "фінансово-господарська та інноваційна діяльність" на площині інвестиційної привабливості

Таким чином, одержали умовні квадранти. У перший квадрант матриці увійшли підприємства-лідери із високими показниками фінансово-господарської та інноваційної діяльності. Підтримка стабільності та перспектива зростання цих підприємств можуть бути забезпечені приватними інвестиційними "ін'єкціями". Підприємства другого квадранта мають високі показники фінансово-господарської діяльності, але низький рівень інноваційної діяльності. Це конкурентоспроможні підпри-

ємства, але їх подальший розвиток вимагає вливання інвестиційних коштів в інноваційні проекти. У третьому квадранті розміщуються кризові підприємства, що характеризуються негативною динамікою всіх розглянутих вище показників. У четвертому квадранті — підприємства, в яких значення показників фінансово-господарської діяльності значно вищі, ніж значення показників інноваційної діяльності.

Дослідження не матимуть завершення за відсутності конкретних рекомендацій підприємствам, що мають різні рівні розвитку. Тому автори вважають за доцільне визначити вплив окремих показників на розвиток кожної складової: фінансово-господарської та інноваційної діяльності. Отже, виникає потреба у використанні методів багатовимірного статистичного аналізу, а саме множинного регресійного аналізу та канонічної кореляції.

Перший метод дозволяє виявити взаємозв'язок окремих показників діяльності підприємства, що вони характеризують. Метод канонічних кореляцій дозволяє моделювати взаємозв'язок всієї системи показників із різними видами діяльності підприємства одночасно. Всі обчислення зазначених методів багатовимірного статистичного аналізу були виконані за допомогою спеціального статистичного пакета Statgraphics Plus V5.1 International Professional. Схема збільшених етапів дослідження наведена на рис. 2.

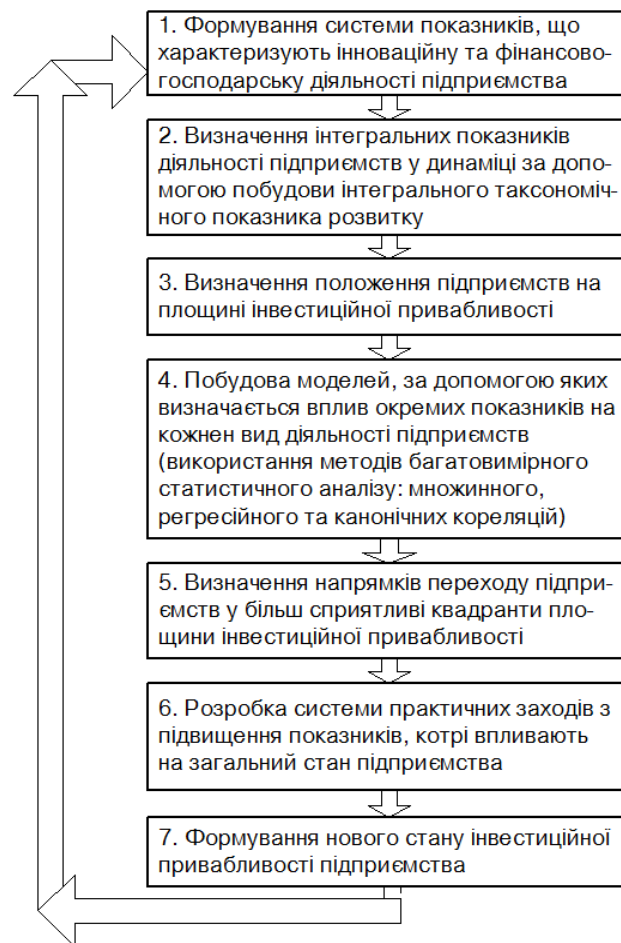


Рис. 2. Етапи дослідження в управлінні інвестиційною привабливістю підприємств

Апробація запропонованої методики здійснювалась на показниках діяльності 32 підприємств машинобудівної галузі Харківської області за 2002 – 2003 рр.

Результати обчислень інтегральних показників подано в таблиці.

Таблиця

Значення інтегральних показників розвитку інноваційної та фінансово-господарської діяльності підприємств

Номер підприємства	2002		2003	
	Інтегральний показник розвитку інноваційної діяльності	Інтегральний показник розвитку фінансово-господарської діяльності	Інтегральний показник розвитку інноваційної діяльності	Інтегральний показник розвитку фінансово-господарської діяльності
1	0,318133	0,284126	0,285734	0,2417
2	0,145148	0,243357	0,124582	0,1825
3	0,158057	0,165373	0,180369	0,0873
4	0,197968	0,201203	0,165633	0,1384
5	0,115531	0,390655	0,096768	0,2748
6	0,263599	0,358396	0,175788	0,314
7	0,117237	0,254594	0,081457	0,1498
8	0,209308	0,263478	0,171294	0,1908
9	0,335269	0,335245	0,311333	0,2425
10	0,22412	0,288725	0,184177	0,2145
11	0,19462	0,287547	0,166936	0,1964
12	0,035912	0,140739	0,062167	0,1218
13	0,1344	0,171495	0,10098	0,1314
14	0,202717	0,152223	0,195118	0,2113
15	0,139943	0,151663	0,123353	0,1854
16	0,252561	0,155433	0,190128	0,1837
17	0,160708	0,261899	0,151449	0,2112
18	0,170577	0,191922	0,172527	0,2069
19	0,19266	0,200867	0,15267	0,1712
20	0,189482	0,27133	0,138396	0,1725
21	0,256057	0,28583	0,201284	0,178
22	0,233339	0,280042	0,198111	0,2052
23	0,126436	0,044285	0,054768	0,0719
24	0,340884	0,305061	0,283784	0,2374
25	0,200492	0,255254	0,166413	0,1837
26	0,428693	0,48355	0,33687	0,3611
27	0,245317	0,21255	0,204289	0,2201
28	0,258501	0,277019	0,21054	0,2171
29	0,258143	0,249622	0,205684	0,1895
30	0,296747	0,295451	0,212712	0,1849
31	0,308568	0,282121	0,262138	0,2173
32	0,311333	0,2425	0,311333	0,2425

Положення підприємств на площині інвестиційної привабливості зображено на рис. 3 та 4.

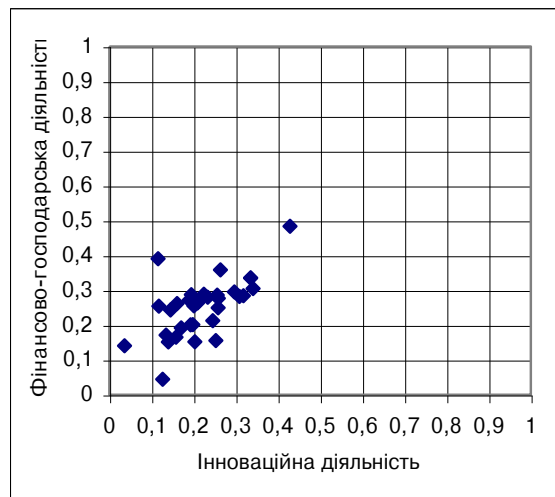


Рис. 3. Положення підприємств на площині інвестиційної привабливості в 2002 р.

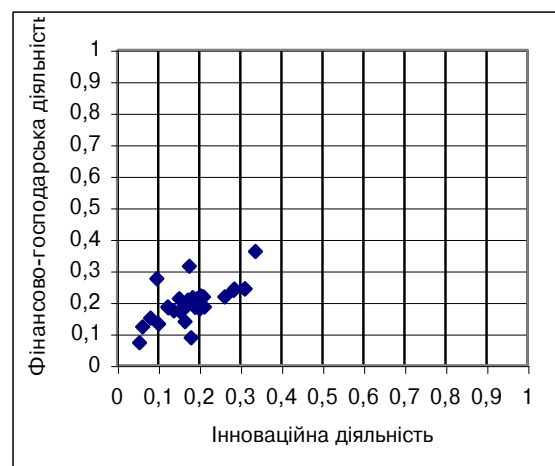


Рис. 4. Положення підприємств на площині інвестиційної привабливості в 2003 р.

Очевидно, що в першу чергу інвестора цікавлять ті підприємства, які потрапили до першого та другого квадрантів матриці. В даному випадку перебування всіх підприємств у третьому квадранті пояснюється реальними умовами нинішнього економічного становища багатьох вітчизняних підприємств. Тому серед сукупності об'єктів капіталовкладень, які аналізуються, необхідно виявити ті підприємства, котрі мають потенційні можливості переходу до більш привабливих для інвестора квадрантів матриці, що дасть можливість інвесторові зменшити ризик вкладання свого капіталу, а об'єкту, що інвестується, оптимізувати шляхи подальшого розвитку.

Результати реалізації п'ятого етапу схеми етапів дослідження (рис.2) відображені на рис. 5 та 6.

Дані рисунки містять формалізовані моделі, за допомогою яких визначали напрямки переміщення підприємств аналізованої сукупності за квадрантами площини інвестиційної привабливості. Побудовані моделі включають значущі коефіцієнти та в цілому адекватні моделі; це підтверджують статистичні критерії перевірки оцінок параметрів та гіпотез.

Таким чином, найбільш значущими факторами, які характеризують фінансово-господарську діяльність підприємства протягом двох років є: індекс зміни реалізованої продукції (x_9), рентабельність власного капіталу (x_{10}), коефіцієнт швидкої ліквідності (x_{12}), коефіцієнт фінансової автономії (x_{14}). Найбільш значущими факторами інноваційної діяльності є: термін поворотності інвестицій (x_2), індекс зміни основних засобів (x_5), фондовіддача (x_6), рентабельність інвестиційного капіталу (x_7).

Для підприємств, що розміщені в третьому квадранті, потрібно розробити комплекс заходів, які охоплюють зміни в реалізації продукції, рентабельності власного капіталу, ліквідності, автономію, поворотність інвестицій, основні засоби, фондовіддачу, рентабельність інвестиційного капіталу.

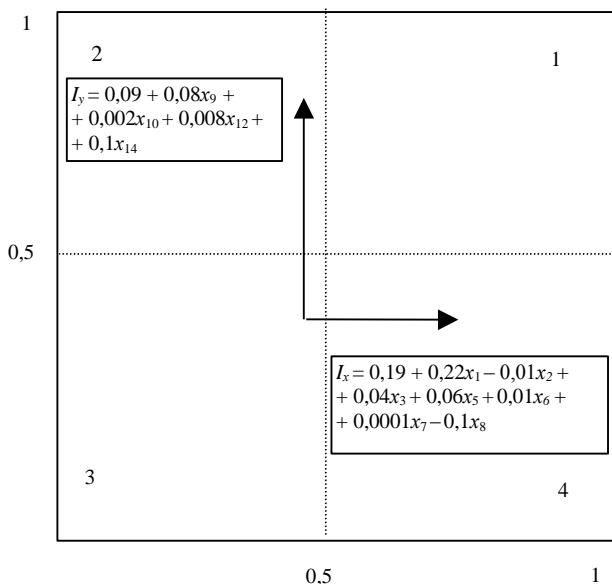


Рис. 5. Напрямки переходу підприємств у більш сприятливі квадранти площини інвестиційної привабливості в 2002 р.

Вони забезпечать підприємствам новий стан їх інвестиційної привабливості.

Наведені аналітичні розробки методики визначення інвестиційної привабливості підприємств забезпечують об'єктивність та обґрунтованість результатів оцінки, адекватність реального стану інвестиційної привабливості підприємства.

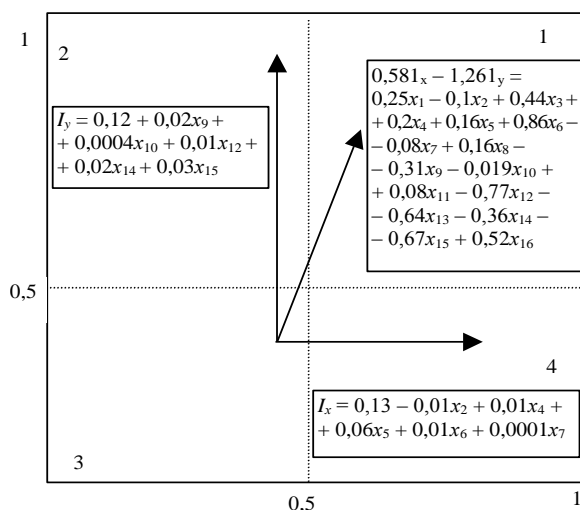


Рис. 6. Напрямки переходу підприємств у більш сприятливі квадранти площини інвестиційної привабливості в 2003 р.

Література: 1. Бланк И. А. Инвестиционный менеджмент. — К.: МП "Итем" ЛТД, "Юнайттед Лондон Трейд Лимитед", 1995. — 448 с. 2. Гитман Л. Основы инвестирования: Пер. с англ. / Л. Гитман, М. Джон. — М.: Дело, 1999. — 1008 с. 3. Глазнов В. Н. Финансовый анализ и оценка риска реальных инвестиций. — М.: Финстатинформ, 1997. — 136 с. 4. Гриньова В. М. Тлумачний словник економічних термінів: Навчальний посібник / В. М. Гриньова, В. О. Коюда. — Харків: Гриф, 2001. — 184 с. 5. Данилин В. Н. Методы оценки инвестиционной привлекательности хозяйствующего субъекта / В. Н. Данилин, С. В. Исаева // Вестник ХГЭУ. — 2000. — №3(9). — С. 26 – 29. 6. Идрисов А. Б. Планирование и анализ эффективности инвестиций // Аудит и финансовый анализ. — 1996. — №2. — С. 37 – 80. 7. Крейнина М. Н. Анализ финансового состояния и инвестиционной привлекательности акционерных обществ в промышленности, строительстве, торговле. — М.: ДИС, МВ-Центр, 1994. — 256 с. 8. Малярец Л. Оценка факторов формирования конкурентоспособности предприятия: основы построения и исследование ее уровня / Л. Малярец, А. Иващенко // Научн.-техн. сборник "Коммунальное хозяйство городов". Вып. 59. Сер. "Экономические науки". — К.: Техніка, 2004. — С. 200 – 209. 9. Малярец Л. Проведение комплексной оценки процессов формирования и развития конкурентных преимуществ предприятия / Л. Малярец, Е. Полтавская // 36. наук. праць "Економіка: проблеми теорії та практики". Вип. 185. В 4 т. Т. 3. — Дніпропетровськ: ДНУ, 2003. — С. 689 – 696. 10. Методика інтегральної оцінки інвестиційної привлекательності підприємств і організацій // Державний інформаційний бюлетень про приватизацію. — 1998. — №7 — С. 18 – 28. 11. Олексюк О. Системи підтримки прийняття фінансових рішень на мікрорівні. — К.: Наукова думка, 1998. — 507 с. 12. Отенко И. Механизм управления потенциалом предприятия / И. Отенко, Л. Малярец. — Харьков: Изд. ХГЭУ, 2003. — 220 с. 13. Пересада А. Реализация инвестиционных проектов в Украине / А. А. Пересада, В. В. Зубленко // Финанси України. — №3. — 2004. — С. 106 – 112. 14. Пономаренко В. С. Стратегічне управління підприємством. — Харьков: Основа, 1999. — 620 с. 15. Управление инвестициями: в 2 т. / В. В. Шеремет, В. М. Павлюченко, В. Д. Шапиро. — М.: Высшая школа, 1998. — 510 с. 16. Шарп У. Инвестиции: Пер. с англ. / У. Шарп, Г. Александер, Дж. Бэйли. — М.: ИНФРА-М, 1999. — 1028 с. 17. Шеремет А. Д. Методика финансового анализа / А. Д. Шеремет, Р. С. Сайфулин. — М.: ИНФРА-М, 1996. — 176 с. 18. Поддубный В. Н. К анализу инвестиционной привлекательности предприятий // Фондовый рынок. — 1998. — №9. — С. 26 – 29. 19. Holt K. The Management of Produkt innovations. Batterford, 1983

УДК 658.015.3

**Лепейко Т. И.
Котлик А. В.**

МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ИЗМЕРЕНИЮ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ ПРИ ОЦЕНКЕ ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

In the article the problem of measuring the results of company's activity in different aspects is considered. Some levels of measuring the results and main groups of indexes, which characterize the results in each key aspect of company's activity, are distinguished.

Процесс управления современной компанией опосредован системой оценочных показателей, которые выступают в качестве инструмента планирования, анализа, контроля, мотивации деятельности бизнес-единиц, подразделений, а в некоторых случаях — конкретных сотрудников. При этом система традиционных финансовых показателей в большинстве случаев является недостаточной для установления стратегии компании и контроля за ее исполнением. Альтернативой в этом случае выступает сбалансированная система показателей (Balanced Scorecard — BSC), основанная на применении как финансовых, так и нефинансовых показателей, позволяющая увязать стратегические цели компании с целями ее подразделений и отдельных сотрудников, дать характеристику всех существенных факторов, от которых зависит ее успех, обеспечить понимание каждым сотрудником корпоративной стратегии своей роли в процессе ее реализации, а также наладить эффективную систему контроля. Такая система должна отвечать ряду требований, таких, как связь со стратегией компании, адаптированность к конкретным условиям ее деятельности; однозначность содержания и одинаковая методика расчета; количественное выражение; релевантность; полнота охвата основных аспектов деятельности компании и ключевых факторов успеха; наличие причинно-следственных связей между показателями; пригодность их для установления целей на нижних уровнях управления; простота расчета показателей. Все вышесказанное обусловило актуальность темы данного исследования.

Сбалансированная система показателей оценки деятельности компании впервые была предложена в работах Роберта Каплана и Дэвида Нортон [1]. Актуальность и высокая практическая значимость разработки, внедрения и функционирования сбалансированной системы показателей породили значительный интерес ученых к исследованию указанных вопросов. Помимо авторов модели BSC, исследованиями в данной области занимались К. Адамс, А. Аткинсон, А. В. Бандурин, К.-Дж. Вестин, М. Веттер, Х. Голденберг, Т. Йохансон, Э. М. Кеннерли, Пол Р. Нивен, Э. Нили, Н.-Г. Ольве,

П. Пибурн, Ж. Рой, Дж. Уотерхауз, Р. Дж. Хоффекер, П. Хорват, Р. Экклес и другие ученые [2 – 4]. Кроме того, ряд ученых предложили собственные модели стратегических показателей: Л. Мейсель (предложенная модель практически не отличается от модели Каплана и Нортон), К. Мак-Найр, Р. Линч и К. Кросс ("Пирамида деятельности компании"), К. Адамс и П. Робертс (модель EP²M — оценка эффективности деятельности и роста), М. Мейер (ABPA — процессно-ориентированный анализ рентабельности — модель, опирающаяся на концепции экономической добавленной стоимости (EVA), процессно-ориентированного учета затрат (ABC и BSC) и другие. Некоторые российские ученые (в частности, А. Гершун и Ю. Нефедьева [5]) попытались адаптировать модель BSC для применения в российской деловой практике.

Следует отметить, что Р. Каплан и Д. Нортон предложили разрабатывать специальные стратегические карты, в которых фиксируются стратегические цели компании, оценочные показатели, цели, задачи и стимулы в четырех ключевых аспектах деятельности компании: финансовой деятельности, отношений с потребителями, организации внутренних бизнес-процессов, а также обучения и развития. При этом каждая стратегическая карта должна включать как показатели, характеризующие достигнутые результаты, так и обусловившие их факторы деятельности. В данной статье авторы останавливаются на показателях первой группы, то есть показателях результативности деятельности компании.

Однако в рамках разработки системы показателей недостаточно исследованными остались вопросы методологии измерения отдельных показателей, отнесения их к тому или иному аспекту деятельности компании и установления причинно-следственных связей между ними. Сами оценочные показатели довольно широко описаны в экономической литературе [4 – 6]. Тем не менее, возникает необходимость разработки единого подхода к измерению показателей, позволяющего построить такую их совокупность, которая описывала бы различные стороны деятельности компании, позволяя дать ей комплексную и адекватную оценку.

Так, например, авторы сбалансированной системы показателей предложили рассчитывать показатель производительности как отношение валовой прибыли к затратам труда (в стоимостном выражении или в человеко-часах) и включать в состав показателей для характеристики аспекта финансовой деятельности и аспекта организации внутренних бизнес-процессов [7]. Кроме того, показатель производительности труда как отношение объема производства к затратам труда предлагается использовать в аспекте организации внутренних бизнес-процессов. Н. Г. Ольве с соавторами предлагают использовать в данном аспекте деятельности компании показатель производительности как количества произведенного в единицу времени продукта или как затрат времени на единицу произведенного продукта [8, с. 180]. Остальные исследователи данного вопроса либо соглашались с таким подходом [2; 5], либо не высказывают однозначного мнения по данной проблеме. Однако возникает вопрос: действительно ли показатели, рассчитываемые по методике, предложенной в [7; 8], достаточно полно характеризуют производительность в аспектах финансовой деятельности и организации внутренних бизнес-процессов? И можно ли охарактеризовать производительность компании в других аспектах ее

деятельности? Поставленные вопросы раскрывают цель данной статьи, а именно: обоснование возможного состава показателей результативности и аспектов их применения для совершенствования системы управления современной компанией.

В широком смысле под результативностью следует понимать величину эффекта, достигнутого определенным объектом за определенный промежуток времени либо в абсолютном выражении, либо отнесенного к затратам определенной вида ресурсов. С позиции управления компанией, по мнению авторов, результативность целесообразно рассматривать на различных уровнях в зависимости от объекта измерения результативности, в качестве которого может выступать:

- компания в целом;
- отдельная бизнес-единица;
- подразделение (команда);

единица ресурса или процесс (работник, рабочее место, единица времени, 1 грн. затрат, 1 контакт с потенциальными покупателями и т. п.).

На трех верхних уровнях, с точки зрения авторов, результативность может быть измерена совокупной величиной эффекта, достигнутого объектом за определенный промежуток времени в том или ином аспекте деятельности. При этом число показателей эффекта должно быть ограниченным, и эти показатели по мере продвижения к нижним уровням должны детализироваться с учетом специфики конкретного объекта.

На самом нижнем уровне результативность целесообразно измерять как отношение величины эффекта, достигнутого тем или иным объектом, к затратам определенного вида ресурсов или количеству процессов. Полученная этим путем величина будет отражать средний уровень результативности в компании (бизнес-единице, подразделении, отдельной команде). Однако для решения различных управленческих задач необходимо измерять индивидуальную результативность отдельных единиц ресурсов или процессов (например, индивидуальную производительность труда сотрудников), что в некоторых случаях представляет собой серьезную проблему.

Тем не менее показатели результативности всегда находятся в прямой зависимости от показателей эффекта, достигнутого тем или иным объектом.

Состав показателей результативности деятельности должен учитывать специфику деятельности компании. Однако можно выделить несколько основных групп показателей, которые могут быть использованы большинством компаний для отражения результативности их деятельности. Остановимся на рассмотрении показателей, характеризующих эффект в ключевых аспектах деятельности компании, так как показатели результативности, как уже было отмечено, всегда являются производными от последнего.

В аспекте финансовой деятельности эффект, по мнению авторов, может быть выражен следующими группами показателей, характеризующими результативность деятельности компании с точки зрения ее собственников:

- показатели прибыльности (чистая прибыль, балансовая прибыль, прибыль от реализации, маржинальный доход и т. п.);
- показатели денежного потока;
- показатели прироста стоимости компании (EVA, прирост чистых активов, прирост курсовой стоимости акций и т. п.).

В аспекте отношений с потребителями эффект может быть выражен через следующие группы показателей:

- показатели продаж (собственно объем продаж в стоимостном и натуральном выражении, доля рынка);
- показатели взаимоотношений с потребителями (количество лояльных, приверженных, потенциальных и потерянных клиентов, количество посещений потребителей, количество рекламаций, рост имиджа компании и т. п.);
- показатели конкурентоспособности продукции.

Эти показатели достаточно полно характеризуют результативность маркетинговой деятельности компании.

В аспекте организации внутренних бизнес-процессов эффект, по мнению авторов, целесообразно характеризовать с помощью следующих групп показателей:

- показатели добавленной стоимости (чистая продукция, условно-чистая продукция и т. п.);
- показатели объема производства (товарная (валовая) продукция, количество своевременно и/или качественно выполненных заказов и т. п.);
- показатели качества продукции;
- показатели длительности процессов;
- показатели сопутствующего эффекта (отражающие, например, объем выброса загрязняющих веществ).

На сегодняшний день очевидной является тенденция перехода от традиционного рынка товаров к рынку прав и переноса центра тяжести в сферу управления субконтрактными отношениями по созданию добавленной стоимости. Реализация этих отношений осуществляется посредством аутсорсинга, когда определенные хозяйственные функции организации передаются внешним, самостоятельным структурам. Многие менеджеры осознали, что предпочтительной экономической моделью является не обладание и управление всеми составляющими производства, а декапитализированная схема сетевого бизнеса. В результате реструктуризации компаний состав их бизнес-процессов существенно сокращается. У новых корпораций остается под контролем конечный сбыт, поэтому они формируют совокупную добавленную стоимость [4].

С другой стороны, состав бизнес-процессов компании может расширяться с целью диверсификации производства. В частности, вертикальная диверсификация приводит к увеличению доли добавленной стоимости продукта, создаваемой компанией, в то время как аутсорсинг, напротив, связан со снижением этой доли. Подобные изменения обуславливают предпочтительность применения для оценки эффективности деятельности компании в аспекте организации внутренних бизнес-процессов показателей, отражающих величину добавленной стоимости, по сравнению с показателями выручки от реализации и объема товарной продукции.

В аспекте обучения и развития, по мнению авторов, целесообразно выделять следующие группы показателей:

- показатели развития элементов потенциала компании (выражают прирост тех или иных компонентов кадрового, маркетингового, финансового, инновационного, производственного потенциалов);
- результаты инновационной деятельности (количество (стоимость) полученных патентов, объем продаж новых продуктов, количество новых видов продуктов или производственных решений и т. п.).

Схематически структура системы показателей результативности представлена на рис. 1.

Таблица



Рис. 1. Схема основных показателей результативности компании в ключевых аспектах ее деятельности

Отнесение отдельных показателей результативности к конкретным аспектам деятельности тем более важно, что они могут подчас вступать в противоречие друг с другом, иметь противоположные тенденции изменения. В случае включения таких противоречивых показателей в один аспект деятельности могут возникнуть сложности, связанные с оценкой развития компании в данном аспекте. В то же время противоречия между отдельными показателями, характеризующими различные аспекты деятельности компании, — это нормальное явление. Проиллюстрируем данное утверждение конкретным примером.

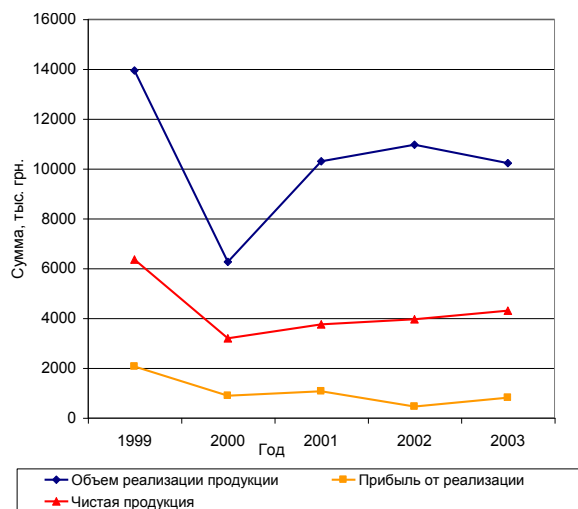
В период с 1999 по 2003 гг. стратегия ЗАО "Станкинпром" (г. Харьков), специализирующегося на производстве зерноперерабатывающего оборудования, заключалась в горизонтальной и вертикальной диверсификации производства. Последняя выражалась в переориентации от применения готовых узлов и агрегатов стороннего производства в качестве комплектующих изделий на освоение собственного их производства.

За счет повышения степени физического участия компании в процессе производства продукции изменялись и технико-экономические показатели ее деятельности (таблица).

Для наглядности динамика отдельных показателей результативности в аспектах финансовой деятельности (прибыль от реализации), отношений с потребителями (объем реализации) и организации внутренних бизнес-процессов (чистая продукция) проиллюстрирована графиками (рис. 2).

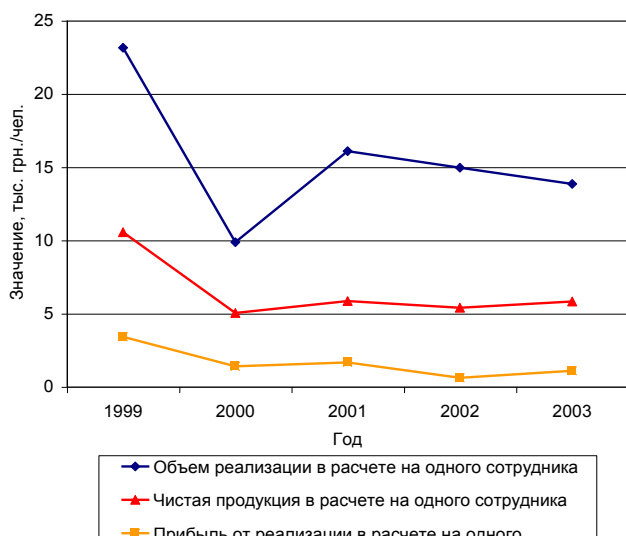
Динамика показателей деятельности ЗАО "Станкинпром" (в ценах 1999 года)

№ п/п	Показатель	Ед. изм.	Динамика по годам				
			1999	2000	2001	2002	2003
1	Объем производства продукции						
1.1	в стоимостном выражении	тыс. грн.	13767,3	6711,2	10345,5	10901,8	10854,4
1.2	в условном выражении	т/сут.	2418	1183	1332,4	1681	1356
2	Объем реализации продукции	тыс. грн.	13938,0	6257,2	10292,4	10960,2	10220,4
3	Прибыль от реализации	тыс. грн.	2055,0	884,4	1063,3	449,6	803,8
4	Чистая продукция	тыс. грн.	6352,6	3190,1	3746,7	3950,8	4296,3
5	Среднесписочная численность работающих	чел.	602	634	640	733	738
6	Объем реализации в расчете на одного сотрудника	тыс. грн. / чел.	23,15	9,87	16,08	14,95	13,85
7	Прибыль от реализации в расчете на одного сотрудника	тыс. грн. / чел.	3,41	1,39	1,66	0,61	1,09
8	Чистая продукция в расчете на одного сотрудника	тыс. грн. / чел.	10,55	5,03	5,85	5,39	5,82



а) уровень компании

Рис. 2. Показатели результативности деятельности ЗАО "Станкинпром"



б) уровень сотрудника

Окончание рис. 2

Как показывает рис. 2, показатели результативности в различных аспектах деятельности имеют различную динамику. Причина этого кроется в том, что ЗАО "Станкинпром", стремясь компенсировать снижение спроса на свою продукцию, увеличило удельный вес вновь созданной стоимости в конечной стоимости своей продукции, повысив степень физического участия в ее производстве. Соответственно динамика эффективности деятельности компании и ее результативности была разнонаправленной в различных аспектах деятельности.

Таким образом, отдельные показатели результативности должны использоваться в привязке к конкретному аспекту деятельности компании. Так, например, известный тезис о том, что рост производительности труда должен опережать рост заработной платы, целесообразно рассматривать в аспекте организации бизнес-процессов и формулировать следующим образом: рост добавленной (вновь созданной) стоимости в расчете на одного работающего должен опережать рост заработной платы. Механическое же применение показателей результативности может привести к получению некорректных выводов о состоянии компании и динамике ее развития.

При использовании сбалансированной системы показателей возникает необходимость использовать одну и ту же характеристику в различных аспектах деятельности и на некоторых или на всех уровнях организационной иерархии как в стратегических картах на уровне компании, так и в операционных картах отдельных подразделений. При этом важным моментом является выбор конкретных показателей результативности и их привязка к тому или иному аспекту деятельности, что позволяет избежать некорректной интерпретации величины и динамики этих показателей.

Направлениями дальнейшего исследования могут быть: адаптация сбалансированной системы показателей для применения на украинских предприятиях; моделирование развития предприятий с использованием стратегических карт на основе установления причинно-следственных связей между показателями; поиск методов измерения результативности работы управленчес-

кого персонала, специалистов и служащих, оценки их индивидуальной результативности.

Литература: 1. Kaplan R. S., Norton D. P., The Balanced Scorecard — Measures that Drive Performance, Harvard Business Review, January — February 1992, p. 71 — 79. 2. Нили Э. Призма эффективности: карта сбалансированных показателей для измерения успеха в бизнесе и управлении / Э. Нили, К. Адамс, М. Кеннерли. — М.: Изд. "Баланс-Клуб", 2003. — 400 с. 3. Экономическая стратегия фирмы / Под ред. А. П. Градова. — 2-е изд. — СПб.: Спец. лит., 1999. — 592 с. 4. Сайт "Проблемы теории и практики управления" // <http://www.ptpu.ru> 5. Разработка сбалансированной системы показателей. Практическое руководство / Под ред. А. Гершун, Ю. Нефедьевой. — М.: Изд. "Олимп-Бизнес", 2004. — 88 с. 6. Баканов М. Теория экономического анализа: Учебник. — 4-е изд. — М.: Финансы и статистика, 2000. — 416 с. 7. Каплан Р. Организация, ориентированная на стратегию. Как в новой бизнес-среде преуспевают организации, применяющие сбалансированную систему показателей / Р. Каплан, Д. Нортон. // <http://www.balancedscorecard.ru> (Сайт "BSC. Balanced Scorecard в России") 8. Ольве Н.-Г. Оценка эффективности деятельности компании. Практическое руководство по использованию сбалансированной системы показателей / Н.-Г. Ольве, Ж. Рой, М. Веттер; [Пер. с англ. — М.: Издательский дом "Вильямс", 2003. — 304 с. 9. Каплан Р. С. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию / Р. С. Каплан, Д. П. Нортон; [Пер. с англ. — М.: Олимп-Бизнес, 2004. — 304 с. 10. Экономика предприятия: Учеб. пособие / Под общей ред. П. А. Орлова. — Харьков: ХНЭУ, 2000. — 400 с.

Стаття надійшла до редакції
24.02.2005 р.

УДК 658.015

**Дороніна М. С.
Нечепуренко А. І.**

СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ВИРОБНИЧОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ: СУТНІСТЬ ТА ЗМІСТ

In the article the approaches of the domestic and foreign scientists to definition the category "the social capital" in the system of other capital forms are generalized. The contents, purpose, function of the social capital are specified. The spheres and conditions of this category usage in management of industrial organization are determined.

Загальносвітові тенденції розвитку глобалізації і соціально-економічної трансформації суспільних процесів змусили звернути увагу науковців на той факт, що розгляд виробничого підприємства виключно як фабрики з переробки ресурсів є обмеженим, таким, що не дає змогу розробляти ефективні механізми управління його життєдіяльністю. Узагальнення літератури показало, що розвиток моделей виробничої організації відбувався за рахунок посилення уваги до її людських ресурсів і в кінцевому рахунку до розгляду її як цілісної економіко-соціальної системи, в якій поєднуються капітал і організація [1, с. 111]. Поняття "капітал" в цьому контексті дістає свій розвиток, збагачується за змістом, вимагає подальшого вивчення.

Серед сучасних дослідників еволюції капіталу з виділенням і такої його форми, як соціальна, можна відзначити Дж. Коулмана, Ф. Фукуяма, П. Бурдьє, М. Палдама, А. Портеса, О. Шадріна, С. Клімова та ін. В їх публікаціях обґрунтовано необхідність введення в систему різновидів капіталу підприємства його соціальної форми, визначено її особливості, сформульовані його функції. Соціальний капітал розглядається вказаними вище авторами як унікальний за своєю природою нематеріальний ресурс підприємства, накопичення якого в сучасних умовах господарювання забезпечує надійність його діяльності.

Відаючи належне досягненням, які мають місце в дослідженні соціального капіталу, слід зауважити, що для їх розвитку та впровадження в практику управління вітчизняних підприємств необхідно систематизувати, узагальнити підходи різних авторів, уточнити зміст, призначення, функції, визначити сферу та умови використання цієї категорії та суспільного явища.

Саме це і було поставлено за мету дослідження, результати якого викладені в даній статті.

Перш ніж розкрити сутність і особливості соціального капіталу в системі інших його форм, потрібно визначитися зі змістом вихідної для нього категорії — "капітал", використовуючи словники, визнані науковою спільнотою за рівнем об'єктивності тлумачення слів, наприклад [2; 3]. За С. Ожеговим капітал — "це вартість, яка є при капіталізмі засобом отримання доданої вартості шляхом експлуатації найманої праці" [3, с. 619]. В іншому, сучасному економічному словнику, — дається таке визначення цієї категорії: "Капітал у широкому розумінні — це все, що здатне приносити доход, або ресурси, які створені людьми для виробництва товарів та послуг. У більш конкретному смислі — це спрямоване у діло, працююче джерело доходів у вигляді засобів виробництва (фізичний капітал)" [2, с. 289]. Порівняння двох визначень показує, що вони не є суперечливими, адже в обох випадках розкривається сутність та зміст капіталу, який знаходиться у фізичній (матеріальній) формі. Обмеженість використання такого підходу до дослідження капіталу сучасних підприємств очевидна, адже їх конкурентоспроможність і ринкові переваги більшою мірою забезпечуються використанням ресурсів, що мають нематеріальну природу (інтелектуальних, інформаційних, організаційних, соціальних). Всі зазначені різновиди ресурсів тим чи іншим чином пов'язані з людиною, а тому, на погляд авторів, не може викликати заперечень розгляд їх у взаємозв'язку з категорією "людський капітал", адже саме він так чи інакше впливає на стан системи капіталів різної форми і природи, дає змогу обґрунтувати відповідність соціального капіталу загальноприйнятному розумінню капіталу взагалі. Обґрунтовуючи цей зв'язок, О. Бородіна пише: "Людський капітал — це здатність людей до участі в процесі виробництва, сукупність втілених у них потенційних можливостей приносити доход (індивідуальний та суспільний). Він включає природні здібності і таланти, а також набуті: освіту, професійні знання, кваліфікацію та навички" [4, с. 49]. Як видно з цього визначення, за головною функціональною ознакою (принесення доходу) людський капітал є різновидом капіталу, хоча і специфічним. Найсуттєвішою особливістю людського капіталу порівняно з фізичним О. Бородіна вважає те, що він існує в таких формах (знання, здібності тощо), які

не можуть відокремлюватися від людини. Проте вона не деталізує серед його ознак закладених природою в людину біологічних (фізичних) передумов її спроможності давати доход. З огляду на це, більш повним є визначення змісту людського капіталу О. Кендюхова, який вважає, що "людський капітал об'єднує не тільки інтелектуальні, духовні, але й соціальні, психічні та фізіологічні характеристики персоналу (в тому числі — здоров'я людей), які можуть бути необхідними як для інтелектуальної, так і для фізичної праці" [5, с. 32]. Розвиваючи думку цього автора, можна стверджувати, що важливою базою для формування людського капіталу є інтелектуальні, інформаційні, соціальні ресурси, які у власних відтворювальних процесах набувають форми інтелектуального та інформаційного капіталів. Дещо інший взаємозв'язок між останніми формами капіталу дає М. Армстронг, ставлячи в їх упорядкування на вищій рівень ієрархії інтелектуальний капітал, який, на його думку, складається з людського, соціального і організаційного [6, с. 64]. Існуючі, на перший погляд, протиріччя в упорядкуванні цим автором форм капіталу не є суттєвими відносно попереднього, оскільки в його дослідженні мова йде про інтелектуальний капітал організації, який формується на основі інформаційного. Цей капітал дійсно знаходить відображення, по-перше, в характеристиках людини, її здатності до накопичення знань і компетентності, по-друге, в формах спілкування людей, формах обміну ними інформацією. Ці форми за певних умов забезпечують можливості генерувати і обробляти великі та різноманітні за якістю інформаційні масиви, які створюють потужну основу швидкого прийняття виважених рішень. По-третє, інтелектуальний капітал існує і у формах упорядкування взаємовідносин всередині та зовні організації. Слід зауважити, що всі вказані форми капіталу були введені в теорію і практику управління виробничими організаціями у зв'язку з посиленням тенденцій глобалізації, інформатизації та інтелектуалізації економічних процесів.

Вважається, що першим дослідником інтелектуального капіталу, тісно пов'язаного із соціальним, який М. Армстронг поставив на вершину упорядкування пов'язаних з людиною форм капіталів, був Дж. Гелбрейт, хоча методологічно цілісно як економічна категорія він детально почав досліджуватися лише недавно. Його зміст на рівні виробничої організації, на погляд авторів, вдало і відповідно до сучасних реалій економічного життя визначив Д. Даффі, який вважає, що інтелектуальний капітал — це сукупні знання, якими володіє організація в особі своїх співробітників, а також у вигляді методологій, патентів, архітектур і взаємозв'язків [4, с. 29].

Як вже зазначалося, соціальний капітал не може існувати відокремлено від людини, але, крім того, його особливістю є тісний зв'язок не просто з людиною чи організацією, а з їх діяльністю. Будь-яка діяльність неможлива без розбудови системи відносин, взаємодії між суб'єктами, пов'язаними з функціонуванням підприємства. У зв'язку з цим можна вважати, що суб'єкти господарювання, які для досягнення своїх цілей свідомо створюють систему соціальних та економічних відношень, практично формують свій соціальний капітал. Ресурсами для соціального капіталу організації є як її зовнішні, так і внутрішні зв'язки. Про наявність у виробничої організації соціального капіталу, наприклад, свідчить організований нею обмін інформацією з діловими

партнерами, який дозволяє розподіляти обов'язки і відповідальність за результати ділових стосунків.

Автором безпосередньо цілісної концепції "соціального капіталу" був американський вчений-економіст та соціолог Дж. Коулман. Він визначив сутність, функції та відмінності цього капіталу, який, на його думку, є потенціалом взаємної довіри і взаємодопомоги, цілераціонально формованим у міжособистісних відносинах: зобов'язаннях та очікуваннях, інформаційних каналах і соціальних нормах [7, с. 124]. З цього визначення виходить, що тільки допомагаючи один одному і маючи довіру один до одного економічні агенти можуть створити повноцінний соціальний капітал, а отже, забезпечити надійність свого існування.

Особливість функцій соціального капіталу, на думку Дж. Коулмана, обумовлена тим, що він має багато складових, для яких є характерними дві загальні властивості: вони, по-перше, складаються з кількох соціальних структур, і, по-друге, полегшують певні дії акторів (чи то індивідів, чи корпорацій) усередині кожної структури. Як і інші форми капіталу, соціальний капітал – продуктивний, оскільки він сприяє досягненню сформульованих його власником цілей, домогтися яких за його відсутності він не може. Подібно фізичному і людському, соціальний капітал не можна визначити чітко та однозначно, оскільки він має специфічні особливості у різних сферах. Дж. Коулман вказує, що цінність цієї форми капіталу полягає у спрощенні взаємодії, яке може виявитися незначним або навіть шкідливим для інших капіталів [7, с. 124]. Як бачимо, в тлумаченні вказаного автора соціальний капітал окреслений як результат створення дієвості людей. З цього слід зробити висновок, що цей капітал можна розвивати, можна впливати на процеси його формування та функціонування.

Окрім Дж. Коулмана, соціальний капітал у межах економічної концепції вивчали такі зарубіжні учені, як Ф. Фукуяма, П. Бурд'є, М. Палдам, А. Портес та ін. Вітчизняні вчені соціальному капіталу як предмету дослідження почали приділяти увагу порівняно недавно. Серед публікацій, в яких дістали розвиток науково-методичні засади управління ним, потрібно відзначити праці О. Шадріна та С. Клімова. Кожний з вказаних авторів зробив свій внесок у розуміння та розвиток сутності соціального капіталу.

Наприклад, М. Палдам визначення соціальний капітал у такий спосіб: "За аналогією з фізичним і людським капіталом, втіленим у знаряддях праці і навчанні, що підвищують індивідуальну продуктивність, соціальний капітал міститься в таких елементах громадської організації, як соціальні мережі, соціальні норми і довіра, що створюють умови для координації та кооперації заради взаємної вигоди. Соціальний капітал — це соціальний клей, що дозволяє мобілізувати додаткові ресурси відносин на основі взаємної довіри людей" [8, с. 418]. Цінність визначення М. Палдама полягає в акцентуванні здатності соціального капіталу мобілізувати додаткові ресурси забезпечення цілісності та надійності функціонування організації.

А. Портес дає визначення соціального капіталу як здатності індивідів розпоряджатися обмеженими ресурсами на підставі свого членства у визначеній соціальній мережі або більш широкій соціальній структурі. Здатність до нагромадження соціального капіталу не є індивідуальною характеристикою особистості, вона

є особливістю тієї системи відносин, що вибудовує індивід. Таким чином, соціальний капітал — продукт приєднання індивіда в соціальну структуру [9, с. 85]. Суттєвим для дослідження соціального капіталу виробничої організації є зауваження А. Портеса щодо необхідності враховувати діалектичний характер його існування та розвитку.

Особливості та призначення соціального капіталу можна зрозуміти, порівнюючи його з іншими формами капіталу (таблиця). Порівняння виконано за аналізом публікацій [2; 4 – 9] та авторськими гіпотезами.

Таблиця

Порівняння характерних ознак різновидів капіталу виробничої організації

Ознака	Різновиди капіталу				
	фізичний	людський	інтелектуальний	організаційний	соціальний
1	2	3	4	5	6
Природа	матеріальна	фізіологічна та нематеріальна	нематеріальна	нематеріальна	нематеріальна
Головна функція	створення нової вартості	створення соціальної складової виробничої організації	створення нових технологій виробництва та управління підприємством	впорядкування, організування елементів систем і процесів	формування соціально-комунікаційної інфраструктури організації
"Першоджерело" капіталу	праця і творчість	закладені природою і придбані в процесі здібності до трудової діяльності	закладені природою в людину і придбані в процесі життя здібності до сприйняття інформації і знань	кооперативний характер діяльності виробничих організацій	закладені природою в людину потреби соціальної взаємодії та придбані навички соціальної комунікації
Форма капіталу	засоби виробництва	інтелект, здоров'я, психофізіологічні особливості людини, які забезпечують її життєдіяльність і приносять дохід	сукупність продуктів інтелектуальної діяльності, що використовуються для формулювання і досягнення мети організації	документи та інструкції, які регламентують взаємодію людей, культура організації	система взаємодії людей у формі міжособистісного спілкування та інформаційного обміну
Джерела формування та розвитку капіталу підприємства	відтворювальні процеси	зміна потреб індивіда і внутрішньої мотивації його до праці	людський і машинний інтелект (в аспекті аналітичного мислення), а також інтелектуальні продукти	технологія і організація виробництва, праці та управління	процеси взаємодії та спілкування між людьми, які полегшують їх діяльність

Закінчення таблиці

1	2	3	4	5	6
Результат використання	створення матеріального продукту	саморозвиток, самодосконалення особистих здібностей	створення інноваційного продукту	підтримка впорядкованості функціонування та змін	нарощування інформаційного потенціалу

Як видно з даних таблиці, соціальний капітал значно відрізняється від інших його різновидів насамперед формою, уособлюючи систему взаємодії людей у вигляді міжособистісного спілкування та інформаційного обміну. Результат його використання також є специфічним — він дозволяє нарощувати інформаційний потенціал людини чи організації і саме на цій основі забезпечує надійність їх життєдіяльності.

Найточніше різницю між фізичним, інтелектуальним і соціальним капіталом охарактеризував Дж. Коулман. На його думку, фізичний капітал цілком сприймається на дотик, тому що втілений в очевидних матеріальних формах; людський капітал сприймається менш наочно, хоча і виявляється в навичках та знаннях, придбаних індивідом, які можна оцінити і зафіксувати. Соціальний же капітал зовсім не сприймається на дотик, оскільки він існує тільки у взаєминах індивідів. Однак, незважаючи на таку особливість, соціальний капітал так само як фізичний і людський полегшує виробничу діяльність [7, с. 126].

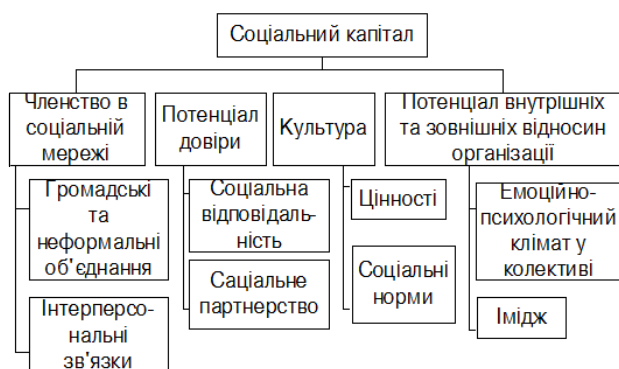


Рис. 1. Структура соціального капіталу підприємства

На рис. 1 показано структуру соціального капіталу як систему елементів, які забезпечують надійність функціонування організації в обмінних процесах внутрішнього і зовнішнього середовища, визначену на основі узагальнення його змісту за публікаціями різних авторів [7 – 9]. Аналіз складових соціального капіталу свідчить про те, що він не має матеріальної форми існування, тому встановити та оцінити його з використанням поняття доданої вартості неможливо. Однак соціальний капітал, на думку авторів, має таку характеристику, як цінність, і має свої відтворювальні цикли. Тобто

можна говорити про процеси виробництва, розподілу, обміну і споживання соціального капіталу. Існуючи в цьому циклі, він створює не додану вартість товару, а додану цінність виробничої організації.

Порівняння характеристик капіталів та визначення структури соціального капіталу дає змогу визначити місце останнього в системі форм капіталу підприємства, взаємозв'язок соціального, людського та інтелектуального капіталів у контексті їх нематеріальної форми (рис. 2).

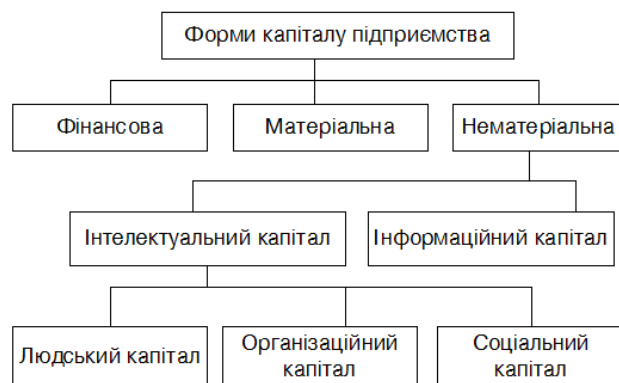


Рис. 2. Форми капіталу підприємства та їх взаємозв'язки

Узагальнюючи вище зазначене, під соціальним капіталом виробничої організації слід розуміти створену в результаті свідомої діяльності людей систему відносин, взаємодії між працівниками підприємства і суб'єктами, пов'язаними із функціонуванням підприємства, яка збагачує та інтенсифікує інформаційний обмін, створює умови для взаємної довіри і взаємодопомоги, координації та кооперації діяльності із забезпеченням взаємної вигоди.

Головною причиною посилення уваги до соціального капіталу є формування і розвиток постіндустріального суспільства, суспільства знань і компетентності, в яких інформація стає головним ресурсом забезпечення конкурентоспроможності підприємства.

Інформатизація економічних та інших суспільних процесів, що прискорюється, є передбачуваним, найбільш видимим нині джерелом впливу нових технологій на соціальну структуру суспільства в цілому, соціальні зв'язки підприємства і його соціальний капітал. Цей вплив двосторонній. З одного боку, нові інформаційні технології безпосередньо впливають на свідомість людини — у першу чергу за рахунок значного розширення її пізнавальних і комунікативних можливостей. Але ці процеси, розвиваючи потенціал та здібності людини до творчої праці, створюють проблеми управління її поведінкою. Досить важко передбачити характер впливу (прямого чи непрямого) поширення нових інформаційних технологій на систему цінностей людини. Розвиток же її компетентності без розвитку моральності та етичності в стосунках з партнерами може зашкодити прогресу, сприяти задоволенню виключно егоїстичних цілей, що призведе до руйнування впорядкованості та передбачуваності суспільних процесів у цілому і економічних зокрема [1, с. 103].

З іншого боку, використання нових засобів комунікації, які з'являються під впливом інформаційних технологій, суттєво зменшує витрати на обмін інформацією, інтенсифікує його, спрощує і прискорює процес створення розподілених у просторі соціальних груп (мереж), у тому числі і в економічній сфері. Перевагою соціальних мереж є неієрархічні горизонтальні комунікації, можливість спілкування "усіх із усіма", які збагачують та інтенсифікують інформаційний обмін і тим самим сприяють надійності функціонування і розвитку виробничої організації.

З позицій економічної науки розвиток соціальних мереж разом з розвитком індивідуальних пізнавальних і комунікативних можливостей людини можна інтерпретувати як формування людського капіталу. Цей процес вимагає зміни концепції побудови освітніх програм, формування нової, "безперервної" системи освіти, яка дає змогу людині поновлювати і розвивати свою компетентність все життя, а виробничим організаціям за рахунок цього багаторазово прискорювати розробку і впровадження інновацій.

Головною проблемою і передумовою розвитку досліджень соціального капіталу є той факт, що з найперших кроків людської цивілізації складність людських взаємин наростає і фактично сьогодні переживаємо дійсний вибух людських відносин [10, с. 92], які суттєво впливають на економічні процеси підприємства, на формування його соціального капіталу. Не можна не звернути уваги на точку зору відомого французького соціолога М. Крозье, якого цитує Ю. Борцов. Дійсно на сучасному етапі розвитку людства, коли воно знаходиться на зломі епох, людські взаємодії стають все більш складними і водночас все більше важливими, починають відігравати головну роль у функціонуванні суспільства, в його економічній еволюції.

Складність ця обумовлена прискоренням розвитку науки, скороченням циклу "ідея — матеріалізація ідеї", більш швидким використанням його результатів у нових технологіях. Можна погодитися з Ю. Борцовим, що наші знання швидко зростають, компетенції, до яких треба звертатися, урізноманітнюються, а проблеми їхнього співвідношення стають все складнішими [10, с. 93]. Крім того, прискорюється та ускладнюється сама економічна діяльність, що вимагає розвитку мережі і збільшення швидкості взаємодії ділових партнерів.

З потоком інформації, який необхідно проаналізувати для прийняття виваженого рішення, на сьогодні одна людина не можна впоратися. Тільки контакти з іншими людьми, обмін з ними корисною інформацією забезпечують ефективність діяльності, а ці контакти і є соціальним капіталом.

У даний час цей різновид капіталу стає чи не найкритичнішим фактором життєдіяльності підприємства, для формування та розвитку якого слід зважати на такі суттєві його особливості. По-перше, соціальний капітал — це продукт суспільних відношень, тобто він має суспільну, а не індивідуальну природу. Для ілюстрації цієї його особливості можна навести слова А. Портеса: "Економічний капітал знаходиться на банківських рахунках, людський капітал — у головах людей, соціальний капітал притаманний структурі їх відношень. Для того щоб володіти соціальним капіталом, людина повинна об'єднатися з іншими людьми, а ці інші люди є фактич-

ним джерелом його переваг" [10, с. 72]. По-друге, соціальний капітал як елемент функціонування соціально організованої суспільної системи не може знаходитися у приватній власності, тобто він є суспільним і тільки суспільним благом.

У цілому за вище викладеними матеріалами можна зробити такі висновки. В еволюції капіталу виробничої організації спостерігається збільшення його різновидів, збагачення форм від найбільш чітко визначеної на дотик — фізичної, до найбільш неочевидної — соціальної. Ця форма капіталу починає відігравати все більш помітну роль в економічній діяльності виробничих організацій, сприяючи її надійності. Прискорене збільшення нематеріальної частини активів підприємства у порівнянні з матеріальною, та посилення ролі соціального капіталу вимагає розвитку методичного забезпечення управління ним. Головною проблемою і передумовою розвитку досліджень соціального капіталу є ускладнення людських взаємин.

Для розроблення методичного забезпечення управління соціальним капіталом виробничої організації його доцільно визначити як переваги в інформаційному забезпеченні прийняття рішень, які вона отримує у результаті свідомо організованої мережі внутрішньої взаємодії співробітників і зовнішньої взаємодії з партнерами та іншими суб'єктами зовнішнього середовища на основі взаємної довіри та відкритості.

Новизна викладених у даній статті результатів досліджень полягає в уточненні сутності та змісту соціального капіталу виробничої організації, його місця в системі капіталів іншої природи, специфічної форми та ролі у забезпеченні її життєдіяльності.

В подальших дослідженнях соціального капіталу виробничої організації необхідно обґрунтувати перелік суттєвих характеристик його основних елементів, способи їх операціоналізації, методичне забезпечення його якісно-кількісного аналізу, розроблення програм його накопичення, використання та розвитку.

Література: 1. Дороніна М. С. Управління економічними та соціальними процесами підприємства. Монографія. — Харків: Вид. ХДЕУ, 2002. — 432 с. 2. Борисов А. Б. Большой экономический словарь. — М.: Книжный мир, 2003. — 894 с. 3. Ожегов С. И. Словарь русского языка: Ок. 57000 слов. — 20-е изд., стереот. / Под ред. чл.-корр. ПН СССР Н. Ю. Шведовой. — М.: Рус. Яз., 1988. — 750 с. 4. Бородіна О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання // Економіка України. — 2003. — №7. — С. 48 – 53. 5. Кендюхов О. Гносеологія інтелектуального капіталу // Економіка України. — 2003. — №4. — С. 28 – 33. 6. Армстронг М. Практика управління людськими ресурсами. — 8-е изд.: Пер. с англ.; [Под ред. С. К. Мординова. — СПб.: Питер, 2004. — 832 с. 7. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. — 2001. — №3. — С. 122 – 139. 8. Paldam, Martin. Social Capital: One or many? Defenition and Measurement // Journal of Economic Surveys. — 2000. — Vol. 14. — Issue 5. — P. 629 – 654, 629. 9. Portes, Alejandro. Economic Sociology and the Sociology of immigration A Conceptual Overview // The Economic Socuology of immigration. — New York, 1995 — P. 67 – 80. 10. Борцов Ю. С. Социология. Учеб. пособие. — Ростов-на-Дону: Изд. "Феникс", 2002. — 352 с.

УДК 658.114.3

**Назарова Г. В.
Панасюк Н. О.**

МЕТОДИКА ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА

In the article the problem of labour potential formation is reviewed and the methods of its integrated assessment for subsequent increase of workers labour efficiency is proposed. The practical application of the proposed methods is also considered.

Орієнтація економіки на ринкові відносини докорінно змінює підходи до вирішення багатьох економічних проблем і насамперед тих, які пов'язані з людиною. Тому зрозуміла та увага, що приділяється концепції управління, в центрі якої знаходиться людина, розглянута як найвища цінність. Відповідно до неї всі системи управління націлені на більш повне використання здібностей працівника в процесі виробництва, що є основою ефективної діяльності підприємства. Підвищення інтересу до людського фактору в 60 – 80-ті роки обумовило розробку теорії і практики соціального планування на підприємстві, управління трудовим колективом [1]. З'явилася велика кількість монографій, де розглядається теорія і практика роботи з кадрами [2]. Більше уваги приділяється дослідженням різних соціальних і соціально-психологічних факторів і їхнього впливу на якісні характеристики колективної діяльності.

На результативність діяльності підприємства на сьогодні значно впливає економічний аспект управління персоналом. Однак усе більшого значення набуває соціальна спрямованість у кадровій роботі, зміна акцентів у кадровій політиці на врахування інтересів працівника, підвищення мотивованості праці як умови більш високої її результативності. Нові економічні умови припускають використання не тільки нових теоретичних посилянь, але і нової технології самої роботи з кадрами. Насамперед це відхід від стихійності у вирішенні кадрових проблем, від їх "самовирішення". Формування, розвиток і використання трудового потенціалу працівника і колективу підприємства все в більшій мірі повинні будуватися на плановій основі. З цього приводу зростає необхідність розробки методики формування трудового потенціалу підприємства, її інформаційне забезпечення. Український вчений-економіст М. С. Дороніна зазначає, що новий об'єкт уваги менеджерів — людські ресурси підприємства — вимагає створення науково обґрунтованих методик визначення характеру дії на використання їх потенціалу об'єктивних і суб'єктивних чинників [3, с. 312].

Розгляд проблем створення умов для більш повного використання трудового потенціалу працівника шляхом раціональної організації праці, залучення соціально-психологічних методів управління, зокрема мотиваційного механізму забезпечення ефективності управління персоналом, й окупності витрат на робочу силу є метою даної роботи.

Аналіз матеріалів вітчизняних та зарубіжних досліджень соціально-психологічних та економічних методів впливу на поведінку персоналу, а також низки праць з даної проблеми, узагальнення яких наведено у даній статті, дає можливість визначити ознаки, за якими визначається комплексна оцінка умов формування трудового потенціалу, задля подальшого підвищення трудової віддачі працівників, а саме: мотивація трудової поведінки; відношення до праці; діагностика робочого місця; соціалізація; ціннісні орієнтації колективу; соціально-психологічний клімат; рівень наділення працівників поваженнями; корпоративна позиція.

Ефективна робота персоналу організації неможлива без мотивації членів організації, їх прагнення до виконання завдань та відповідності рольовим вимогам.

В економічній літературі поняття "мотивація праці" трактується неоднаково. З точки зору визначення мотивації як базового психологічного процесу Ф. Лютенса пише: "Мотивация — это процесс, начинающийся с физиологической или психологической нехватки или потребности, которая активизирует поведение или создает побуждение, направленное на достижение определенной цели или вознаграждения" [4, с. 160].

Мотивація як функція управління, за визначенням С. С. Фролова, — це процес, за допомогою якого керівництво організації спонукає робітників діяти, як було раніше заплановано та організовано [5, с. 299].

О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник також розглядають мотивацію з позиції управління як вид управлінської діяльності, що забезпечує процес спонукання себе та інших працівників до діяльності, що спрямована на досягнення особистих цілей і цілей організації [6, с. 156].

Подібне визначення мотивації в організаційному контексті надають О. А. Зайцева, А. А. Радугин, К. А. Радугин, Н. М. Рогачева: "Мотивация — це процес, за допомогою якого менеджер спонукає інших людей працювати задля досягнення організаційних цілей, тим самим задовольняючи їх особисті бажання та потреби" [7, с. 286].

Усі ці автори розглядають мотивацію надаючи перевагу якійсь одній зі сторін та не носять комплексного характеру. Але ж мотивація — це такий аспект трудової поведінки працівників, який знаходиться на стику наук та має глибокі психологічні й соціологічні коріння.

Слушним є більш деталізоване визначення мотивації, яке спробував сформулювати А. М. Колот. На його думку, мотивація — це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації [8, с. 12].

Аналізуючи основні підходи та теорії мотивації трудової діяльності, можна визначити неоднозначність та розбіжність у сучасних дослідженнях вчених-економістів та соціологів щодо визначення класифікації існуючих теорій мотивації.

Найбільш загальним є розподіл підходів до трудової мотивації на дві групи: змістовні теорії мотивації та процесуальні теорії мотивації. Такого погляду дотримуються наступні автори та спеціалісти з менеджменту: О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник, О. А. Зайцева, А. А. Радугин, К. А. Радугин, Н. И. Рогачева, В. А. Спивак, А. М. Колот [6 – 9].

Але, на погляд автора, на сучасному етапі розвитку досліджень питань з приводу мотивації трудової діяль-

ності з'явилися такі нові концепції, як теорія атрибутів, теорія контролю, теорія представництва, які не можна однозначно віднести до тієї чи іншої групи та які утворюють дещо інший теоретичний напрямок в області трудової мотивації.

Ф. Лютенс у своїй роботі "Организационное поведение" [4, с. 169 – 190] виділяє, крім стандартних змістовних та процесуальних теорій мотивації, ще сучасні теорії та ті теорії, що народжуються.

Однак, до сучасних теорій Ф. Лютенс відносить теорію справедливості С. Адамса та теорію "атрибутів/локус контролю" Г. Келлі та Дж. Роттера, які створені приблизно в одному часовому діапазоні з іншими теоріями мотивації, тому є недоцільним виділяти їх як сучасні. Також слід звернути увагу на те, що ці теорії мають дещо іншу теоретичну спрямованість і разом із теорією соціального навчання А. Бандури та теорією контролю можуть бути відокремлені до певної групи, яку пропонується додати до існуючої класифікації як пізнавальні теорії трудової мотивації, тобто такі, що своїм корінням сягають з когнітивної психології.

Провідний вчений-соціолог С. С. Фролов взагалі класифікує підходи до вирішення проблеми мотивації як психологічні теорії та соціально-економічні теорії [5, с. 309].

Але слід відзначити, що деякі теорії, які С. С. Фролов відносить до другої групи, такі, як теорія очікувань В. Врума, теорія справедливості С. Адамса, модель мотивації Е. Лоулера та Л. Портера, не можна назвати суто соціально-економічними теоріями, значну роль у цих теоріях відіграють саме психологічні засади.

Український вчений-економіст Н. Л. Гавкалова пропонує розглядати теорії "Х" Ф. Тейлора, "У" Д. Мак-Грегора та "Z" У. Оучі як первісні теорії мотивації [10, с. 161].

Таким чином, Ф. Тейлора та інших представників школи наукового менеджменту Ф. Гілберта та Г. Гантта дійсно можна назвати засновниками теорії трудової мотивації.

Варто вказати, що теорії "Х" та "У" Д. Мак-Грегора та та "Z" У. Оучі виникли набагато пізніше та приблизно в тому ж часовому лагу, що й деякі змістовні теорії, та мають усі якості та ознаки останніх. Тому вважається доцільним віднести ці теорії до змістовних.

Найбільш повну та змістовну класифікацію мотиваційних теорій надає О. Є. Кузьмін [6, с. 158], хоча до уваги не бере останні сучасні тенденції та новітні теорії, які вже згадувалися вище в даній роботі.

Узагальнення та класифікація наукової думки з приводу становлення та розвитку теорій мотивації трудової поведінки наводиться на рис. 1.

Отже, у загальному вигляді мотивацію можна уявляти як психологічний процес, який включає первинні, загальні та вторинні потреби. Вперше всі мотиваційні потреби були об'єднані єдиною теоретичною схемою у роботі А. Маслоу, в якій він розташував мотивуючі потреби людини в ієрархічному порядку. Ґрунтуючись на наведеній А. Маслоу ієрархії, можна виділити й ієрархію мотивації трудової діяльності. У таблицях 1, 2 зазначено результати дослідження мотиваційних потреб персоналу науково-виробничої корпорації "ФЕД" (НВК "ФЕД"), які розраховані за шкалою (-9; +9).

Більшість західних теоретиків, що займаються трудовою мотивацією, вважають, що велика частина людей стурбована головним чином потребами вищого порядку, тобто приналежністю, повагою і самоактуалізацією. Однак, як можна побачити з аналізу проведеного до-

слідження мотиваційних потреб персоналу НВК "ФЕД", в умовах трансформаційної економіки України на одному рівні із самоактуалізацією перед працівниками вітчизняного підприємства стоять базові потреби, тобто потреби первинного характеру, такі, як потреба в їжі, житлі та ін., що обумовлено нерозвиненістю соціального сектору та слабкості, а часом відсутності "соціального пакета", що надають робітникам підприємства.



Рис. 1. Класифікація теорій мотивації трудової діяльності

Таблиця 1

Структура мотиваційних потреб персоналу НВК "ФЕД"

Найменування мотиваційних потреб	Середня оцінка
1	2
Потреба в самоактуалізації:	+6
потреба в нових знаннях;	+2
естетичні потреби в красі, симетрії, гармонії;	+1
потреба у самовираженні, самореалізації, зростанні	+3
як особистості	

Окончание табл. 1

1	2
Потреба в повазі, в тому числі:	+8
з боку товаришів по службі;	+2
у самоповазі, у визнанні, в особистих досягненнях;	+3
у компетентності	+3
Соціальні потреби (потреба в приналежності):	+6
бути причетним до справ організації;	+2
бути прийнятим іншими, бути членом команди;	+2
відчувати соціальну взаємодію	+2
Потреба в безпеці:	+7
захист від фізичних загроз (загроз для життя);	+2
захист від психологічних загроз, від стресів;	+2
упевненість у можливості задоволення фізіологічних потреб, стабільність доходів	+3
Базові потреби (фізіологічні потреби):	+7
харчування;	+2
житло;	+3
відпочинок	+2

Таблица 2

Розподіл сукупної оцінки мотиваційних потреб персоналу НВК "ФЕД"

	-9	-7	-5	-3	-1	0	+1	+3	+5	+7	+9
Самоактуалізація								*	**	***	****
Повага								*	**	***	****
Приналежність								*	**	***	****
Безпека								*	**	***	****
Базові потреби								*	**	***	****

Фахівці у сфері соціології праці вважають, що трудова поведінка виявляється у ставленні до праці. Ставлення до праці характеризує єдність трьох елементів: мотивів і ціннісних орієнтацій, реальної трудової поведінки й оцінки працівником своєї поведінки в трудовій ситуації (вербальної поведінки). На відношення до праці впливають наступні фактори: виробничі (пов'язані зі змістом, організацією й умовами праці), соціальні (пов'язані з груповими відносинами) і психологічні (зв'язані з властивостями особистості). Сучасні підходи до людини на виробництві базуються на розумінні вирішальної ролі для процвітання організації, саме відношення до праці її членів.

Фактори ставлення до праці проранговані за ступенем їх значимості для персоналу НВК "ФЕД":

1. Заробітна плата.
2. Умови праці.
3. Стосунки з товаришами по службі.
4. Впевненість у майбутньому, гарантія зайнятості, стабільність.
5. Політика адміністрації стосовно персоналу.
6. Визнання та схвалення результатів роботи.
7. Можливість досягнення успіху на роботі.
8. Можливість творчого та особистого зростання.
9. Можливість просування у своїй діяльності.
10. Стиль керівництва.
11. Додаткові пільги.
12. Ступінь безпосереднього контролю за предметами, засобами та умовами праці.
13. Соціальна політика.

14. Можливість бути інформованими про справи підприємства.

15. Високий ступінь відповідальності.

З наведених вище факторів можна зробити висновок, що колектив НВК "ФЕД" найбільш незадоволений рівнем заробітної плати, він є не на бажаному рівні. На думку персоналу, на підприємстві є система визнання та схвалення результатів роботи, планування просування у службовій діяльності, обмежені можливості творчого та особистого зростання, не дуже задовільною є існуюча політика адміністрації щодо персоналу, умови праці залишають бажати кращого, також у робітників виникають проблеми з впевненістю у майбутньому, гарантією зайнятості та стабільності. Найменш незадовільними факторами працівники НВК "ФЕД" вважають наступні: соціальна політика, додаткові пільги, стиль керівництва, стосунки з товаришами по службі.

Група дослідників зосередила свою увагу на взаємозв'язку між окремими характеристиками робочого місця (або діапазоном робіт) і мотивацією працівників. Ця модель визнає той факт, що визначені характеристики роботи сприяють виникненню певних психологічних станів і що потреба працівника до зростання створює важливий посередницький ефект.

Для системного аналізу робочих місць персоналу НВК "ФЕД" було запропоновано анкету — "Діагностичне обстеження робочого місця". Питання цієї анкети дозволяють отримати кількісні дані, що можуть бути використані для розрахунку загального збагачення праці або того, що все частіше називають масштабом робочого місця.

Формула для розрахунку мотиваційного потенціалу (МП) виглядає наступним чином:

$$МП = \frac{\text{креативність роботи} + \text{цілісність} + \text{значимість}}{3} \times \text{автономія} \times \text{зворотний зв'язок} \quad (1)$$

За даними соціологічного дослідження для проектування робочого місця, проведеного на НВК "ФЕД", мотиваційний потенціал персоналу дорівнює:

$$МП = \frac{4 + 4 + 5}{3} \times 5 \times 5; \quad (2)$$

МП = 108.

Профіль робочого місця та загальнозаводський середній показник мотиваційного потенціалу персоналу НВК "ФЕД" у порівнянні з середнім показником для всіх видів робіт наведено на рис. 2.

Формування організаційної культури — це спроба конструктивного впливу на соціально-психологічну атмосферу, поведінку співробітників.

Коли організаційна культура формується і починає розвиватися, необхідно вдатися до певних мір для того, щоб зробити більш міцним засвоєння основних цінностей й добитися самопідтримки культури. Комунікації, що сприяють формуванню культури, поєднуються в рамках організаційної соціалізації, тобто безперервного процесу передачі ключових елементів організації її робітникам. Велике значення має той факт, що швидка соціалізація має значний вплив на робітників і вигідна роботодавцям [11].

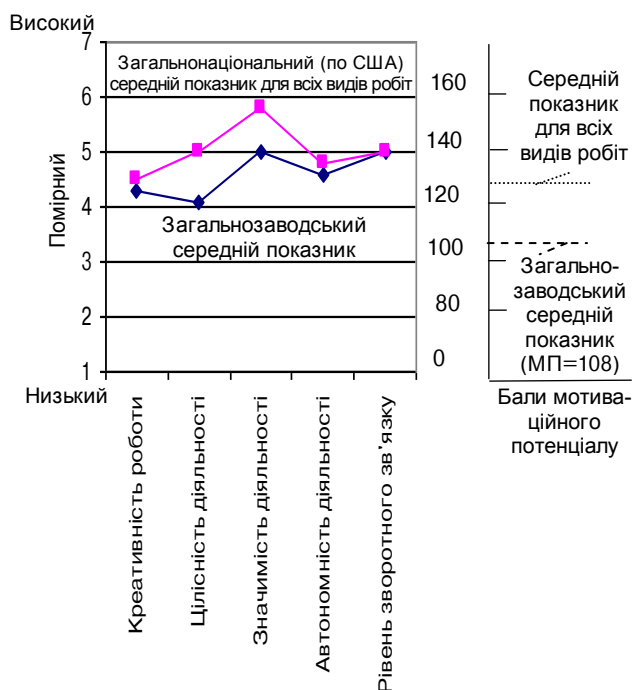


Рис. 2. Загальний середній профіль робочого місця персоналу НВК "ФЕД"

Для визначення ступеня соціалізації та рівня організаційної культури підприємства персоналу НВК "ФЕД" було запропоновано анкетне опитування.

За результатами дослідження загальна кількість очок у середньому по НВК "ФЕД" становить 54 бали. Для порівняння наведемо бали, які характеризують провідні світові підприємства, що мають сильну, середню та слабку організаційну культуру [12] (табл. 3).

Таблиця 3

Характеристика організаційної культури провідних світових підприємств

Рівень соціалізації	Бали	Назва підприємства
Підприємства, які багато працюють над залученням своїх робітників до організаційної культури	65 – 80	IBM, P&G, Morgan Garanty
	55 – 64	AT&T, Morgan Stanley, Delta Airlines
	45 – 54	United Airlines, Coca-cola
	35 – 44	General Foods, PepsiCo
	25 – 34	United Technologies, ITT
Підприємства, які замало працюють над залученням своїх робітників до організаційної культури	Нижче 25	Atari

При порівнянні з балами перелічених підприємств за рівнем соціалізації НВК "ФЕД" відноситься до групи з середньою організаційною культурою, навіть ближче до сильної, принаймні за оцінкою її персоналу. Можливо, якщо б оцінку проводили експерти, було б знайдено досить багато недоліків, але ж організаційна культура та, зокрема, соціалізація орієнтовані в першу чергу на людину, працівника та колектив у цілому, який вважає,

що робота НВК "ФЕД" над залученням своїх робітників до організаційної культури є задовільною та проводиться на досить високому рівні, що свідчить про правильну спрямованість дій керівництва, тому що необхідні елементи організаційної культури донесені до рядового працівника та цілком засвоєні ним.

Соціально-психологічний клімат — найбільш цілісна психологічна характеристика колективу. Оптимізація психологічного клімату є важливим резервом підвищення ефективності колективної професійної діяльності.

Для розробки заходів щодо оптимізації психологічного клімату було проведено діагностування рівня його розвитку й особливостей, а також виявлені ті факти, що у даному колективі можуть бути використані для корекції, розвитку психологічного клімату в цілому і підвищення продуктивності праці. У табл. 4 і на рис. 2 показано узагальнені дані діагностики соціально-психологічного клімату колективу НВК "ФЕД".

Таблиця 4

Загальносередні показники соціально-психологічного клімату трудового колективу НВК "ФЕД"

	1	2	3	4	5	6	7	8	
1. Дружелюбність		*							Ворожистість
2. Порозуміння			*						Непорозуміння
3. Задоволеність				*					Незадоволеність
4. Продуктивність					*				Непродуктивність
5. Теплоота						*			Холодність
6. Співробітництво							*		Неузгодженість
7. Взаємопідтримка								*	Недоброзичливість
8. Захопленість								*	Байдужість
9. Цікавість								*	Нудьга
10. Успішність								*	Безуспішність

На основі аналізу результатів використаних діагностичних матеріалів можна сказати, що колектив більше схильється убік налагодження взаємин єдиної згуртованої команди, однак, слід відзначити, що в ньому панує атмосфера деякої недовіри робітників один до одного в особистому і професійному плані. З огляду на цей факт, а також на недостатньо високі показники групової згуртованості можна припустити, що досягнення цілей, які вимагають для свого здійснення творчої спільної діяльності всіх членів колективу, можливо, викликає в них труднощі.

Наділення повноваженнями — це надання права на прийняття рішень, що стосуються службових обов'язків працівника, без потреби одержувати додаткове схвалення від кого-небудь ще. Хоча програми реалізації методу наділення працівників повноваженнями можуть відрізнятися, усі вони засновані на ретельному аналізі переваг і недоліків процесу наділення повноваженнями і ступеня готовності організації до прийняття цих ідей. Щоб урахувати ці розбіжності, організації повинні насамперед визначити, на якому з чотирьох рівнів наділення повно-

важеннями вони повинні працювати. У табл. 5 зазначені результати аналізу відповідних ідей і визначений ступінь наділення працівників повноваженнями, який найбільш доцільний для НВК "ФЕД".

Таблиця 5

Результати аналізу та визначення ступеня наділення працівників повноваженнями НВК "ФЕД"

Ситуаційні фактори	Від	Оцінка					До
		1	2	3	4	5	
Базова стратегія	Низькі ціни, великі обсяги				4		Диференційований, персоналізований підхід
Ставлення до споживача	Короткострокова орієнтація	1					Довгострокова орієнтація
Технологія	Проста, рутинна					5	Складна, нерутинна
Навколишнє бізнес-середовище	Стабільна, передбачувана				4		Динамічна, непередбачена
Тип персоналу	Помірні або низькі потреби в зростанні, соціальні навички та навички міжособистісного спілкування			3			Високі потреби в зростанні, соціальні навички та навички міжособистісного спілкування

Сумарний середній показник по підприємству склав 17 балів за умови, що: продуктно-орієнтований підхід, що є доречним у ситуаціях у діапазоні 5 – 10 балів; підхід, при якому заохочуються пропозиції працівників, придатний для діапазону 11 – 15 балів; підхід, орієнтований на залучення до планування роботи, відповідає діапазону 16 – 20 балів; високий ступінь залучення працівників до управління у діапазоні 21 – 25 балів.

Таким чином, за результатами анкетування керівному складові НВК "ФЕД" рекомендується при виборі стратегії наділення працівників повноваженнями дотримуватися підходу, орієнтованого на залучення працівників до планування роботи підприємства.

Таким чином, у цьому дослідженні проведено узагальнення та класифікацію наукової думки з приводу становлення та розвитку теорій мотивації трудової поведінки; запропоновано методику комплексної оцінку умов формування трудового потенціалу та реалізовано її на практиці за наступними ознаками: мотивація трудової поведінки; відношення до праці; діагностика робочого місця; соціалізація; ціннісні орієнтації колективу; соціально-психологічний клімат; рівень наділення працівників повноваженнями; корпоративна позиція.

Подальшою перспективою дослідження у даному напрямку є розробка за результатами проведеного аналізу на базі запропонованої методики програми усунення виявлених вузьких міст у загальному стані трудового

потенціалу АТ задля подальшого підвищення трудової віддачі працівників.

Література: 1. Планирование социального развития коллектива производственного объединения: Методические рекомендации / Под ред. Д. А. Каримова, Ж. Т. Тошенко. — М.: Профиздат, 1987. — 208 с. 2. Управление трудовым коллективом: Учебник. — Свердловск: Изд. УрГУ, 1989. — 238 с. 3. Доронина М. С. Управление экономическими та соціальними процесами підприємства. Монографія. — Харків: Вид. ХДЕУ, 2002. — 432 с. 4. Лютенс Ф. Организационное поведение: Пер. с англ. — 7-е изд. — М.: ИНФРА-М, 1999. — 692 с. 5. Фролов С. С. Социология организаций: Учебник. — М.: Гардарики, 2001. — 384 с. 6. Кузьмін О. Є. Основи менеджменту: Підручник / О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник. — К.: Академвидав, 2003. — 416 с. 7. Зайцева О. А. Основы менеджмента: Учеб. пособ. для вузов / О. А. Зайцева, А. А. Радугин, К. А. Радугин, Н. И. Рогачева; [Научн. ред. А. А. Радугин. — М.: Центр, 2000. — 432 с. 8. Колот А. М. Мотивация, стимулирование и оценка персонала: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 1998. — 224 с. 9. Спивак В. А. Организационное поведение и управление персоналом. — СПб.: Питер, 2000. — 416 с. 10. Гавкалова Н. Л. Менеджмент персоналу: Навч. посібник. — Харків: Вид. Дім "ИНЖЕК", 2004. — 276 с. 11. Beach, Dale S. Personnel: The Management of People at Work. NY, 1970. — 844 p. 12. Pascale R. The Paradox of Corporate culture: Reconciling Ourselves to Socialization // California Management Review. — 1985. — №2. — P. 39 – 40.

Стаття надійшла до редакції 28.04.2005 р.

УДК 331.101.3

Сумин В. А.

МОТИВАЦИЯ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ РЕОРИЕНТАЦИИ

The structure of agents affecting the decision about the choice of profession is resulted. Statistical estimation of fact of influencing of the acquired knowledge is executed in the professional becoming and reorientation in professional activity The terms of forming of necessity in professional reorientation are determined.

Организация — это коллектив людей, объединенных в рамках определенного набора ролей и взаимодействий между ними для осуществления конкретной деятельности. Управление организацией рассматривается как процесс взаимосвязанных действий человека. В определенной роли (должности) действия человека по существу состоят в подчинении шаблонам, свойственным исполняемой роли. В его осознанной деятельности персонализируется объективная направленность действий, диктуемая внешними стимулами и ограничениями, или экономическими интересами. Экономический интерес понимается как отношение человека, выступающего в определенной роли, к ресурсам и условиям их присвоения с точки зрения удовлетворения потребности. Возможность присвоения полезного результата и предупреждения ожидаемых потерь является основой по-

будительных мотивов к действию. Эти мотивы исходят от самого индивида, характеризуют его как собственника человеческого капитала, и их уместно называть внутренними экономическими стимулами. Таким образом, внешнее и внутреннее воздействие на человека (стимулирование) побуждает (мотивирует) человека к действию тогда, когда он осознает возможность удовлетворения потребности. Человек способен влиять на свои мотивы, усиливать или ограничивать действия и даже исключать их из своего мотивационного поля [1, с. 15].

Поведение людей не ограничивается одним отдельным мотивом, а, как правило, определяется их совокупностью с конкретным соотношением уровней мотивации. Образование, воспитание, культура, состояние внешнего и внутреннего рынков труда, пол, возраст, родители, интересы и другое оказывают влияние на процесс мотивации. Специалисты отмечают: чем качественнее человеческий капитал, чем совершеннее трудовые отношения, тем в меньшей мере имеет место потребность в стимулировании мотива и тем в большей мере человек ориентирован в движении по трудовому пути на цели организации. Эффективная трудовая деятельность специалиста представляется как продвижение вперед, которое дает большие полномочия, власть, более высокий статус, а совокупность всех квалификационных перемещений в этом продвижении составляет трудовой путь или карьеру работника.

В практике управления персоналом важная роль принадлежит мотивации, вернее статусной мотивации, которая является движущей силой в поведении индивида, обладающего значительным человеческим капиталом и связанного желанием занимать высокую должность, иметь более престижную работу. В целом основной статусной мотивации является желание человека быть признанным специалистом, неофициальным лидером, обладать авторитетом. Статусная мотивация является основой продвижения по служебной лестнице, или основной карьеры. Формирование устойчивого интереса работника в деятельности связывают с его горизонтальным и вертикальным продвижением по служебной лестнице, которое означает прирост авторитета и уважения среди коллег [1, с. 181]. В этом случае действия организации, их руководителей не могут быть сведены к простому реагированию на это продвижение или перемены, происходящие при движении по служебной лестнице. Необходимо сознательно на основе научно обоснованных процедур и предвидения мотивировать деятельность персонала системы управления в соответствии с целями организации. Специалисты считают, что решение этой задачи возможно на основе процесса трансформации или системного преобразования существующего состояния объекта в желаемое (то есть соответствующее цели организации). Любая деятельность в группе нуждается в управлении; действующие и будущие менеджеры, проходящие обучение в специализированных организациях, вузах, центрах подготовки и переподготовки специалистов должны быть готовы к изменениям или реориентации в профессиональной деятельности. Требования, определяющие компетентность менеджеров, должны предусматривать наличие у руководителей и специалистов знаний о системной организации профессиональной реориентации [2, с. 14 – 19]. Важнейшей функцией процесса профессиональной ориентации и реориентации является мотивация, в которой

практически отсутствует внешнее воздействие человека.

Эффективная деятельность руководителя и специалиста состоит в том, чтобы обеспечить такое развитие деятельности подчиненных, которое позволит им справляться с текущими задачами лучше, чем в прошлом. Специалисты в области управления отмечают, что человек в своей трудовой деятельности проходит ряд последовательных этапов, которые необходимо учитывать при планировании служебной карьеры [3, с. 198 – 201]. Следует иметь в виду, что все достижения организации связаны с использованием важнейшей составляющей нематериальных активов — людских ресурсов, которые ей (организации) не принадлежат. Поэтому не требует особых пояснений значение политики управления трудовыми ресурсами и, в том числе, квалифицированным персоналом. В современной экономике имеет место рост значимости людских ресурсов, поскольку человеку не нравится пребывать в нестабильном окружении. Человек стремится к овладению всеми формами знаний для успешного выживания, что ведет к глубоким изменениям способов деятельности и, в особенности, в управлении организацией. Людские ресурсы, утверждает Доминик Ру, играют главенствующую роль, поскольку являются движущей силой и выражением процесса всех изменений в организации. Поэтому обучение и профессиональная подготовка людей необходимы не только для того, чтобы вносить изменения, а и для того, чтобы приумножить компетентность и умения, необходимые в их деятельности [4, с. 386 – 388]. Следует отметить, что в настоящее время отсутствуют работы, посвященные профессиональному становлению в ходе обучения в учебных заведениях, хотя всем известно, что в большинстве своем выпускники вузов не верят в успешность трудоустройства по завершении этого обучения. Диплом большинством из них рассматривается не как свидетельство о квалификации, а как атрибут, обеспечивающий определенные преимущества по отношению к иным участникам рынка труда, у которых дипломов нет. Инициативные молодые люди, чтобы быть востребованными в большем квалификационном диапазоне рынка труда, стремятся дополнительно получить специальность, расширяющую возможности использования полученных ранее знаний (дипломов) в области конкретных абстрактных и естественных наук и видов деятельности. Так, выпускники-технологи поступают на факультеты и в институты повышения квалификации при университетах с целью получения квалификации в сферах экономики, менеджмента, хозяйственного права. Таким же образом поступают владельцы университетских дипломов, преподаватели естественных дисциплин, иностранных языков, врачи, биологи, офицеры вооруженных сил и иных силовых структур. В большинстве своем решение о получении второй специальности возникает тогда, когда мотивация личности в прежней профессиональной деятельности или профессиональная ориентация были сформированы под влиянием внешнего окружения, без учета личностных ценностных ориентаций, способностей, а также сложившихся спроса и предложения на рынке труда. Очевидно, что успешная профессиональная деятельность зависит от внешнего окружения, мотивации продвижения личности в направлении цели, определенных организацией и системой общественных отношений, обеспечивающих согласование эко-

номических и социальных интересов организации и ее сотрудников, то есть профессиональных и фактических работников, думающих о профессиональном росте.

Современная экономическая теория характеризует рынок труда как ресурсный, где объектом рыночной сделки является право использования единицы ресурса труда (способности индивида к труду) определенного качества при определенных условиях в определенный отрезок времени. Приняв решение о предложении рабочей силы, индивид варьирует ее использование путем увеличения количества человеко-часов труда до определенного момента (эффект замещения), когда вследствие увеличившегося дохода возрастает ценность досуга. При этом эффект замещения и эффект дохода сугубо индивидуальны и действуют в противоположном направлении. Эффект дохода возникает тогда, когда высокая заработная плата рассматривается как источник возможности расширить свой досуг, свободное время [5, с. 66 – 81]. Такая трактовка эффекта дохода представляется несколько упрощенной, поскольку работник в этом случае удовлетворяет две потребности: потребность в высокой заработной плате и потребность в досуге, в то время как теории мотивации утверждают, что человек имеет врожденную систему или иерархию потребностей [1, с. 18]. Для рынка труда индивид стремится сформировать личный ресурс труда таким образом, чтобы он был востребован и позволял удовлетворить все обозначенные иерархией потребности (А. Маслоу, К. Альдерфер, Ф. Герцберг, Т. Шульц, Е. Флемхотц). При этом практически все работы, посвященные мотивации поведения людей, представляют классическую трактовку иерархии потребностей, оставляя без внимания тот факт, что социум обуславливает формирование причин, побуждающих к действию, исходя из ресурсов (дохода и его эффекта), которыми располагает индивид, совершающий поиск будущей профессии. Эта особенность характерна и для лиц, которые обучаются в вузах, а также в центрах переподготовки и повышения квалификации. В этом случае можно наблюдать иную, отличную от классической иерархии последовательность удовлетворения потребностей и особенности их динамики. Современная система высшего образования позволяет студентам четвертых и пятых курсов, а также лицам, уже имеющим квалификационные степени, получить второй диплом, который по мнению обучаемых расширяет кругозор, профессионализм и возможности самореализации как ресурса труда. Однако эти ожидания приращения личностного или человеческого капитала обозначают также состояние неуверенности, раздвоения, разделения ценностных ориентаций личности (состояние бифуркации). Приумножение знаний в этом случае лишь повышает вероятность благополучного исхода (предупреждение неуверенности) [6, с. 41]. Изложенное свидетельствует о необходимости изучения причин, побуждающих молодых людей к профессиональной подготовке и переподготовке в системе высшего образования страны.

Поскольку задача исследования недостаточно структурирована, процесс ее решения был разделен на три этапа: информационное распознавание, формирование мыслеформы решений, исследование возможных решений. Информационное распознавание представляет собой мыслительный процесс принятия решения о том, какую информацию необходимо предварительно полу-

чить, кто ею располагает и какой период эта информация должна характеризовать. Процесс формирования мыслеформы решений представляет собой виртуальное моделирование взаимосвязей элементов исследуемого информационного массива, то есть таких, которые должны или могут проявиться. На этом этапе исследователь прибегает к эвристическим методам, которые предполагают использование неупорядоченного знания или интуитивных оценок при решении задач, не имеющих конкретного математического описания. Эвристические методы основываются преимущественно на аналогии и неполной индукции. Последний этап представляет осмысление возможных результатов или решений. Он включает все процедуры, которые позволяют исследователю оперировать данными, поступающими как из внутренних, так и внешних источников. Процесс исследования на этом этапе представляет собой поиск процедур обработки исходных данных с целью получения заданного результата и определения направлений дальнейших исследований.

Обобщенный анализ теорий мотивации позволяет утверждать, что профессиональная деятельность личности определяется совокупностью осознаваемых причин выбора или мотивов действий и поступков человека. Непосредственно действия и поступки человека зависят от ожидаемого вознаграждения. В общем виде ценность этого вознаграждения может быть измерена единым абстрактным показателем — уровнем удовлетворенности потребности или потребностей.

Анализ публикаций, посвященных проблеме мотивации, позволяет сделать несколько комментариев к настоящему исследованию. В начале самостоятельного жизненного пути молодые люди, став студентами вузов, в процессе обучения утверждают в мысли, что станут квалифицированными специалистами по избранной при поступлении профессии, или же начинают осознавать, что избранная профессия не нравится, неинтересна или не в полной мере соответствует призванию, потенциальным способностям. Возникает ситуация реориентации и, более того, бифуркации в профессиональном становлении. Система высшего образования в Украине позволяет студентам и специалистам осуществить профессиональную реориентацию путем обучения в институтах и центрах повышения квалификации университетов второй специальности. Это позволяет студентам, проходящим такое реориентационное обучение, актуализировать свои потенциальные способности к иной деятельности, отвечающей ценностным ориентациям, и являющейся важнейшим условием их эффективной деятельности в будущем. Принятие решения о профессиональной переориентации происходит под воздействием ряда причин (мотивов) при наличии доминирующей, которая и определяет ценностные ориентации личности. Поскольку мотивы формируются на основе потребностей, уже сам факт профессиональной реориентации свидетельствует о том, что на этапе профессионального становления проблема побуждения человека к труду связана с конкретным удовлетворением потребности в актуализации способностей к эффективному труду и ожиданиями в будущем на этой основе удовлетворения потребностей. Если воспользоваться идеями теории иерархии потребностей А. Маслоу [1, с. 19 – 22] можно априори предположить что студенты, проходящие обучение второй специальности в результате такого акта стремятся

удовлетворить в известной степени потребности в признании, уважении и самовыражении. Предположение основано на том, что в самом начале самостоятельного жизненного пути индивид в социуме стремится удовлетворить потребности высших уровней иерархии, что не противоречит самой идее иерархии, поскольку потребности низших уровней в известной мере уже удовлетворены за счет социальных институтов и семьи. Но при этом каждый социальный слой общества имеет свои значимые уровни и динамику удовлетворения потребностей на временных отметках жизненного пути.

Задача исследования основывается на идее (интуитивном предположении) зависимости порядка удовлетворения потребностей обучаемым от внешнего окружения, поскольку источником формирования этих предпочтений является его окружение и оно определяет условия жизнедеятельности будущих и состоявшихся (имеющих дипломы о высшем образовании) специалистов. В исследовании оценки ориентированы на будущее, но при этом они частично или полностью взаимосвязаны с уже состоявшимися в прошлом событиями, имевшими место в процессе обучения первой специальности.

Исследование является каузальным, поскольку решение поставленной задачи предполагает установление причинно-следственных связей. Оно представляет собой своеобразный эксперимент, в котором причины (факторы) не являются единственными условиями появления следствия, а позволяют сделать заключение о существовании таких связей.

Объектом настоящего исследования является молодой человек, решивший посвятить себя деятельности, результаты которой связаны с информационной сферой, а эффективность зависит от намерений или того, насколько им овладела настойчивая мысль о возможности или необходимости ее осуществлять. Поскольку настойчивая мысль добиться чего-либо выступает как мотив деятельности, для целей исследования использованы основные положения теории иерархии потребностей А. Маслоу, которая содержит самую подробную характеристику потребностей, побуждающих индивида к действию. В исследовании использован коммуникационный способ получения информации. Для этой цели была разработана анкета, в которой респонденту предлагалось дать информацию по 7 пунктам:

1. Возраст.
2. Квалификация (специальность).
3. Какая сфера деятельности представляет для Вас наибольший интерес?
4. Кто (или что) повлиял(о) на Ваше решение о получении первой специальности (родители, родственники, друзья, кино, телевидение, радио, пр.)?
5. Кто (или что) повлиял(о) на Ваше решение о получении второй специальности (родители, родственники, друзья, кино, телевидение, радио, пр.)?
6. По окончании второго образования Вы ожидаете изменений в деятельности?
7. По Вашему мнению в течение какого периода времени Вы удовлетворите свои потребности в соответствии с перечнем А. Маслоу?

По уровню стандартизации и содержанию информации приведенная анкета является открытой нестандартизированной, так как респондента не ограничивали определенным набором ответов, поставленных интервьюером с помощью многовариантных вопросов. Он отвечал

на вопросы в неформальной форме. Это объяснялось попыткой преодолеть сопротивление респондента в случае его нежелания выставлять на обозрение свои чувства и причины, побуждающие его к действию.

Опрос выполнен в трех учебных группах Центра повышения квалификации Донецкого национального технического университета. Студенты этих групп были разделены на две подгруппы. В первую вошли студенты старших курсов технических специальностей университета — первого образования, во вторую — работающие специалисты с высшим образованием. Второе образование студенты Центра получили по специальности "Менеджмент предприятий". Общее число участников опроса составило 57 человек. В общей численности респондентов инженеры, инженеры-технологи и химики составили 53%, школьные преподаватели и переводчики — 22%, специалисты комплексных информационных технологий и системотехники — 14%, врачи — 6%. В общем числе лишь 51% опрошенных проявили наибольший интерес к деятельности в таких сферах и областях, как менеджмент, экономика и хозяйственное право; остальные 49% зафиксировали в своих ответах иные, явно не ориентированные на менеджмент, интересы — журналистика, юриспруденция, искусство, спорт и др. Это свидетельствует о том, что большая часть молодых специалистов стремится получить новую профессию, которая в настоящий момент востребована на рынке труда, но которая не является проявлением направленности личности. Можно предположить, что их последующая профессиональная деятельность по любой из двух специальностей обозначит ситуацию борьбы мотивов с определенной вероятностью реориентации, даже бифуркации. А это означает, что большинству из них не хватит всей жизни, чтобы полностью реализовать способности и, очевидно, эффективно удовлетворить свои потребности. Несомненно, что формирование данной ситуации связано с недостаточной предвзвешенной профессиональной ориентацией молодежи, которая в большинстве случаев происходит под влиянием родственников и знакомых и в меньшей мере — по иным причинам, в том числе и под воздействием средств массовой информации (табл. 1).

Из приведенных в табл. 1 данных видно, что доля молодых людей, окончивших школу и самостоятельно принявших решение о профессии составляет 34 – 48% от общего числа респондентов. Доля влияния родителей на выбор профессии меньше, она равна 29 – 38%. Причем на момент принятия решения о первой профессии эта доля ниже на 5 – 10%, а второго образования – на 22 – 33%, чем при самостоятельном выборе профессии. Отмеченная тенденция свидетельствует о том, что полученные на младших курсах знания оказывают существенное влияние на самостоятельную профессиональную реориентацию. В соответствии с законом Вебера различия влияния становятся ощутимыми или значимыми для принятия решения о необходимых изменениях по отношению к предметам, идеям и целенаправленным действиям, если эти различия превышают пороговый уровень чувствительности. Так, различие в цене на 15% и более является значимым для принятия решения о покупке [7, с. 319]. В нашем случае решение о профессиональной реориентации принимается в ситуации, когда значимость этого решения возросла относительно исходного индивидуального оценочного уров-

ня самостоятельности или способности систематизировать, регулировать, планировать свою деятельность без помощи извне более чем на 20%. Несомненно, полученная оценка является лишь статистическим подтверждением факта влияния приобретенных знаний на волевые способности индивида в принятии решений.

Таблица 1

Структура влияния на решение о приобретении конкретной специальности

Группа студентов второго образования	Группа влияния на принятие решения, % от общего числа опрошенных							
	самостоятельно	родители	иные родственники	знакомые родители	друзья, товарищи	книги и периодические издания	кино, телевидение, реклама	прочее
Студенты старших курсов первого образования	Первое образование							
	34,2	28,9	2,7	23,7	-	2,6	2,5	5,3
Дипломированные специалисты	Второе образование							
	53,1	31,2	-	6,3	6,2	-	-	3,2
Дипломированные специалисты	Первое образование							
	48,4	38,7	3,3	6,4	3,2	-	-	-
Дипломированные специалисты	Второе образование							
	66,7	23,3	-	-	-	-	3,3	6,7

Эта оценка также подтверждается данными табуляции материалов по фактору ожидаемый период удовлетворения потребностей (табл. 2).

Таблица 2

Оценки ожидаемого периода удовлетворения потребностей

Возраст, лет	Ожидаемый уровень удовлетворения потребностей, %				
	Физиологических	Защитности и безопасности	В причастности и принадлежности	В признании, уважении	В самовыражении
1	2	3	4	5	6
Оценки априори					
до 19	4,9	7,7	7,5	9,3	12
19	7	3,4	5,4	7	4,4
20	7,4	6,1	10,8	8,3	7,3
21	5,8	9,8	11	11,8	10
Оценки апостериори					
22	7,3	5,7	9,9	9,8	16,2
23	6	6,3	6,4	7,6	7,7

Окончание табл. 2

1	2	3	4	5	6
24	6,7	6,6	6	14,3	13,2
25	7,1	6,4	7,2	7,8	8
26 – 30	7,1	6,3	9,1	9,8	10,7
Более 30	1,5	5	3,1	3,5	3,6

Данные табл. 2 свидетельствуют о том, что по завершении студентами образования по двум специальностям минимальный разброс оценок ожидаемого периода удовлетворения потребностей будет иметь место для возрастной группы опрашиваемых 19 – 23 года, последующий минимум вариации ожидаемых оценок приходится на возрастную группу 26 – 30 лет, то есть статистические данные подтверждают сближение оценок удовлетворения принятых к анализу потребностей к среднему значению, что означает борьбу мотивов или появление точек безразличия и обуславливает необходимость активизации у специалистов потребности в профессиональном росте. Полученный результат обозначает самостоятельный предмет дальнейших специальных исследований мотивации в профессиональном становлении и реориентации в профессиональной деятельности.

В ходе обследования респонденты, отвечая на шестой пункт анкеты на основе эвристических рассуждений, преимущественно на использовании аналогии и неполной индукции обозначили сроки, по истечении которых удовлетворят свои потребности. Респондентам было предложено в соответствии с иерархией потребностей А. Маслоу дать временные оценки ожидания по их удовлетворению. Эта позиция обследования предусматривала получение информации, на основании которой будут выявлены мотивы и тенденции поведения личности, которые являются основой для прогноза будущего поведения, что по мнению автора исследования, делает прогноз более корректным, чем это возможно на основе изучения прошлого. Такая оценка соответствовала предварительному правдоподобному рассуждению, что достигнутые в прошлом периоды уровни удовлетворения потребностей не являются основанием для того, чтобы заявить, что в будущем индивид будет действовать так же, как и в прошлом. Нет сомнения, что в будущем его интересы и мотивы будут иначе побуждать к действию в соответствии с новыми целями.

Для выполнения поставленной задачи была выполнена табуляция возраста опрашиваемых по переменной "ожидаемый уровень удовлетворения потребностей". На основании полученных значений построен график, который позволяет представить ожидаемую динамику удовлетворения потребностей будущих специалистов в режиме профессиональной реориентации (рисунок).

Кривые, приведенные на рисунке, свидетельствуют о том, что первые четыре группы потребностей имеют значимые (превышающие 50%-ю отметку безразличия) уровни удовлетворения потребностей в возрасте до двадцати лет, и лишь потребность в самовыражении имеет 50%-ю оценку, которая говорит о том, что респондент не фиксирует устранение нужды в самовыражении. Следует отметить, что кривые рисунка в возрастном интервале отображают ожидание студентов, обу-

чающихся сразу по двум специальностям. Их ожидания удовлетворения потребностей фиксируется приростом уровня в возрастном интервале 19 – 20 лет по всем группам, за исключением группы физиологических потребностей. Отрицательная тенденция динамики уровней удовлетворенности по группе физиологических потребностей представляется логичной, так как молодой человек несет двойную психофизиологическую нагрузку при одновременном обучении по двум специальностям, которая только в недельном режиме жизнедеятельности характеризуется отсутствием выходных дней и, следовательно, обуславливает утомление и накопление усталости. К моменту окончания обучения (в 22 – 23 года) так называемый "двойной" студент снижает оценки ожидаемого уровня удовлетворения потребностей, что на первый взгляд кажется неправдоподобным, однако можно утверждать, что оценка имеет логическое объяснение. Во-первых, сами потребности в группе с течением времени меняются и очевидно то, что ранее казавшееся очень важным теперь стало не столь важным, а иная нужда предстала в полном объеме. Так, например, если опрашиваемый ранее пользовался общественным транспортом и он его устраивал, то по окончании обучения появилась острая потребность в личном транспорте, поскольку уже "двойной" профессионал получил работу менеджера в региональном торговом представительстве. Но эту очень острую потребность он не удовлетворил, еще пользуется общественным транспортом. В точке графика с абсциссой 23 г. "рыхлый пучок" кривых линий уровней удовлетворения потребностей свернулся в "тугой пучок", который можно назвать "пучком безразличия", когда приоритеты удовлетворения потребностей неразличимы и обнаруживается состояние неуверенности, утрачиваются ценностные ориентации. Человек в этой ситуации должен стремиться обозначить потребность, удовлетворение которой окажется значимым для него самого и для окружающих. Приведенные выше данные об уровнях ожиданий по завершении второго образования подтверждают ситуацию, отмеченную на графике уплотненным пучком кривых линий.

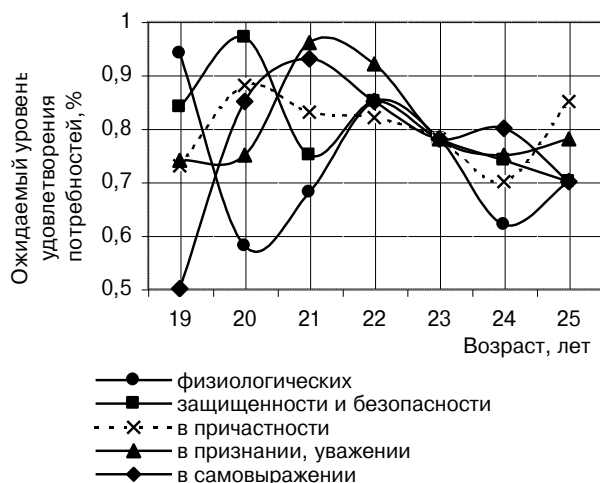


Рис. Зависимость от возраста уровней удовлетворения потребностей

В последующем за 23-летней возрастной отметкой периоде пучок кривых вновь "разрыхляется", ожидаемые уровни удовлетворения потребностей дифференцируются. Отмеченная временная часть графика соответствует оценкам респондентов, которые, работая, обучаясь по второй специальности и стремятся при этом актуализировать за счет второго образования удовлетворение значимой потребности. В целом, приведенные на рисунке кривые свидетельствуют о проградийном характере изменения уровней удовлетворения потребностей личности в процессе ее профессионального становления. Эта проградийность в мотивации также подтверждается данными табуляции материалов опроса по переменной (фактору) "ожидаемый период удовлетворения потребностей".

Таким образом, анализ взаимовлияния возраста, ожидаемого уровня удовлетворения потребностей и ожидаемого периода удовлетворения потребностей свидетельствует о проградийной динамике этого взаимодействия. Полученный результат обосновывает необходимость стимулирования потребности человека к овладению профессиональными знаниями в моменты, обозначенные на временной оси жизнедеятельности индивида точками безразличия или равными уровнями мотивации деятельности. Основываясь на явлении проградийности, представляется возможным установить периодичность формирования потребности личности в приращении знаний и профессиональной реориентации. Также необходимо провести исследования по выявлению и фиксации ситуации, где отсутствует доминанта в мотивации и формируются отношения безразличия. Необходимо установить временные характеристики проградийности на всей протяженности жизненного пути личности.

Результаты исследования обосновывают необходимость стимулирования потребности человека к овладению профессиональными знаниями в моменты, обозначенные на временной оси жизнедеятельности индивида точками безразличия или равными уровнями мотивации деятельности.

Представляется целесообразным в дальнейших исследованиях определить характеристику порога чувствительности, превышение которого является необходимым условием для принятия решения о профессиональной реориентации.

Литература: 1. Колот Л. М. Мотивация, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 1998. — 224 с. 2. Гордиенко Л. Ю. Сущность и теоретико-методологические аспекты управления трансформационными процессами // Научные труды Донецкого национального технического университета. Вып. 49. Сер. "Экономическая". — Донецк: ДонНТУ, 2002. — С. 12 – 20. 3. Управление по результатам / Пер. с финск; [Общ. ред. и предисл. Я. А. Леймана. — М.: Изд. группа Прогресс, 1993. — 320 с. 4. Ру Домінік. Управління Домінік Ру Даниель Сульє. / [Пер. з фр. — К.: Основи, 1995. — 442 с. 5. Адамчук В. В. Экономика труда: Учебник / В. В. Адамчук, Ю. П. Кожин, Р. А. Яковлев; [Под ред. В. В. Адамчука. — М.: ЗАО Финстатпром, 1999. — 431 с. 7. Голуков Е. П. Маркетинговые исследования: теория, методология и практика. — М.: Изд. Финпресс, 2000. — 464 с. 8. Стивенсон Нэнси. Как мотивировать людей. 10-минутный тренинг для менеджера / Пер. с англ. — М.: ЗАО Олимп-Бизнес, 2003. — 176 с. 6. Власова Н. М. Руководство по управлению людьми: инструменты власти и влияния. — М.: Инфра, 2000. — 304 с.

УДК 657.471.14

**Гавриленко В. А.
Самохин Л. В.**

ОРГАНИЗАЦИЯ ПЕРВИЧНОГО УЧЕТА РАСХОДОВ НА ТЕКУЩИЙ И КАПИТАЛЬНЫЙ РЕМОНТЫ И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА ФИНАНСОВЫЙ РЕЗУЛЬТАТ

In the article the problem of accounting the charges on the current and capital repairs is researched. Contradictions and drawbacks in accounting in this direction are revealed. Some recommendations concerning the elimination of defects are offered.

Средства труда всегда играли ключевую роль в экономике любого предприятия. В настоящее время основные средства предприятий сильно изношены. Произведенная на устаревшем оборудовании продукция не может конкурировать с передовыми зарубежными аналогами. Доля амортизации в структуре себестоимости продукции не превышает 4 – 6%. У предприятий не хватает средств даже на поддержание оборудования в работоспособном состоянии, не говоря уже о накоплении средств на их реновацию. Такая ситуация в основном обусловлена фискальной амортизационной политикой государства.

Предприятия постоянно должны поддерживать основные средства в рабочем состоянии. От правильной организации учета текущих и капитальных ремонтов основных средств зависит возможность осуществления эффективного управления ими. В настоящее время сложилась довольно сложная ситуация по данному вопросу, которая вызвана действием двух противоречивых документов по учету ремонтов — Положения (стандарта) бухгалтерского учета 7 "Основные средства" (П(С)БУ 7) [1] и Закона Украины "О налогообложении прибыли предприятий" (далее — Закон о прибыли) [2].

Данной проблемой занимались многие ученые. Одни авторы в большей степени акцентируют внимание на теоретической стороне данного вопроса [3; 4], а другие — на практической [5 – 7]. Так, В. Карев [3] провел теоретическое исследование возможных ситуаций при проведении ремонтов основных средств, В. Кириченко [4] детально проанализировала порядок их документального оформления и учета, а П. Хомин [7] исследовал проблемы интеграции бухгалтерского и налогового учета основных средств.

В исследованиях авторов уже затрагивались некоторые аспекты этой проблемы [5; 6]. В данной работе авторы продолжают решение выявленных ранее проблем и противоречий.

Как отмечает В. Карев, ремонт — это комплекс работ, направленных на поддержание объектов основных средств в рабочем состоянии или восстановление их первоначальных технических характеристик (замена неисправных деталей, агрегатов, узлов, устранение не-

достатков, наладка и др.) [3, с. 24]. И далее автор отмечает, что ремонт остается ремонтом, если он направлен на восстановление или поддержание работоспособности оборудования без какого-либо его технического усовершенствования. Аналогичной точки зрения придерживаются и другие авторы.

Обобщая в целом опубликованные работы, следует отметить, что при рассмотрении особенностей учета ремонтов авторы не учитывают их роли в воспроизводственном процессе. Именно по этой причине изложенные в приведенных работах рекомендации не устраняют всех проблем, связанных с учетом текущих и капитальных ремонтов основных средств, что указывает на необходимость их научно обоснованного решения и, соответственно, на актуальность данной темы исследования.

В связи с этим целью данной работы является разработка новых подходов в учете расходов на текущий и капитальный ремонты, обеспечивающих полное урегулирование всех противоречий, возникающих при решении указанных задач.

По своему содержанию текущие и капитальные ремонты отличаются объемом и направленностью. Текущие ремонты направлены лишь на поддержание работоспособности техники, которые постоянно возрастают по мере продления времени ее работы и нарастания износа. Поэтому текущие ремонты не относятся к воспроизводственному процессу, а значит расходы по ним должны относиться непосредственно на издержки [5, с. 37 – 72]. Капитальные ремонты направлены на улучшение состояния техники, поэтому должны быть отнесены к капитальным инвестициям и главным источником их покрытия должна быть амортизация [6].

Особую сложность при отражении в учете текущих и капитальных ремонтов вызывает оценка будущих экономических выгод от эксплуатации отремонтированного объекта. Если будущие экономические выгоды не превышают первоначально ожидаемых, то эти расходы на ремонт относятся на расходы отчетного периода (п. 15 П(С)БУ 7), а если наоборот — то на увеличение первоначальной стоимости объекта (п. 14 П(С)БУ 7).

В опубликованных работах многие авторы не учитывают эти особенности и рассматривают их в одной группе. Такая же ошибка допускается по учету расходов на текущий и капитальный ремонты в налоговом учете и стандартах бухучета. Рассматривая налоговый учет расходов на ремонты, следует указать на неправомерность включения расходов на текущий ремонт в балансовую стоимость основных средств, поскольку они не относятся к воспроизводственному процессу и на них не может начисляться амортизация. В то же время неправомерно включать в текущие расходы капитальные ремонты по полной их стоимости, поскольку, как было сказано выше, они относятся к воспроизводственному процессу. Поэтому расходы по ним должны включаться в издержки только в виде амортизации в соответствии со сроком службы капитально отремонтированных объектов. К тому же включение стоимости капитально отремонтированной техники в текущие расходы не только нарушает принципы теории воспроизводства, но и принцип соответствия доходов и расходов в бухгалтерском учете. Это приводит к возникновению постоянных разниц и других противоречий, вызывающих неоправданное превышение налогооблагаемой прибыли над бухгалтерской.

Указанные противоречия заключаются в следующем. В силу существующих различий в подходах по отражению расходов на текущий и капитальный ремонт в налоговом и бухгалтерском учетах возникает постоянная разница. Так, в налоговом учете в затраты на производство включаются не более 10% всех расходов на текущие и капитальные ремонты техники по отношению к ее стоимости на начало года. Остальная же их часть включается в балансовую стоимость основных средств, на которую затем начисляется амортизация в размере 15% (для промышленного оборудования). В результате такого подхода получается, что общие расходы по текущим и капитальным ремонтам, которые в налоговом учете вычитаются из скорректированного валового дохода, будут иметь следующие содержание:

$$HЗ_{м.к.р.} = 0,1 \Phi_{о.а.} + 0,15 (З_{м.к.р.}^{\phi} - 0,1 \Phi_{о.а.}), \quad (1)$$

где $HЗ_{м.к.р.}$ — совокупные затраты на текущие и капитальные ремонты техники в налоговом учете, грн.;

$\Phi_{о.а.}$ — величина активной части основных фондов, относящаяся к третьей группе по уровню начисления на них норм амортизации, грн.;

0,1 — коэффициент расходов по текущим и капитальным ремонтам, отражающий 10% включения в затраты на производство;

$З_{м.к.р.}^{\phi}$ — фактические расходы на текущие и капитальные ремонты за анализируемый период времени, грн.;

0,15 — годовая норма амортизации на производственные основные средства.

В преобразованном виде эта формула будет иметь вид:

$$HЗ_{м.к.р.} = 0,085 \Phi_{о.а.} + 0,15 З_{м.к.р.}^{\phi}. \quad (2)$$

Данная формула применима для случаев, когда $З_{м.к.р.}^{\phi} > 0,1 \Phi_{о.а.}$. В противном случае все расходы на текущие и капитальные ремонты включаются в себестоимость выпускаемой продукции в полном объеме.

В бухгалтерском же учете в затраты на производство включается вся стоимость текущих и капитальных ремонтов. Таким образом выходит, что расходы на текущие и капитальные ремонты в бухгалтерском учете будут значительно большими, чем в налоговом учете. Эта разница в указанных расходах характеризуется таким выражением:

$$\Delta З_{м.к.р.} = З_{м.к.р.}^{\phi} - 0,085 \Phi_{о.а.} - 0,15 З_{м.к.р.}^{\phi} \quad (3)$$

или

$$\Delta З_{м.к.р.} = 0,85 З_{м.к.р.}^{\phi} - 0,085 \Phi_{о.а.} \quad (4)$$

Расчеты показывают, что такие превышения могут быть весьма значительными, особенно тогда, когда основные средства предприятий сильно изношены (на 85 – 90%) и требуют больших расходов на ремонты для поддержания их работоспособности.

В национальных стандартах эта разница относится к временной, что явно противоречит экономическим расчетам и логическим выводам. Это объясняется тем, что такая разница не только не компенсируется со временем, а будет все время нарастать, поскольку расходы на текущие и капитальные ремонты, в зависимости от степени износа техники, увеличиваются в геометрической прогрессии и вырученных средств от реализации продукции все больше будет не хватать для покрытия таких расходов по мере увеличения сроков эксплуатации оборудования [5, с. 265 – 267].

Как видно из изложенного, такой подход в учете текущих и капитальных ремонтов, заложенный в налоговом законодательстве, может полностью или частично лишить предприятие чистой прибыли.

Рассматривая разницу, возникающую вследствие применения различных методов амортизации основных средств в бухгалтерском и налоговом учете, необходимо обратить особое внимание на важность правильной их классификации. В настоящее время многие авторы ошибочно классифицируют указанную разницу как временную, используя как шаблон нормы Международного стандарта бухгалтерского учета 12 "Налоги на прибыль" (МСБУ 12) [8], в частности — пункт 17(б) этого стандарта без учета реалий налогового законодательства Украины.

Казалось бы, указанная разница должна сглаживаться в течение определенного отрезка времени, но так не происходит. Все дело в том, что в условиях действия Закона о прибыли, полная амортизация объекта основных фондов по налоговому правилу (ст. 8) практически невозможна. Поэтому не может быть и речи ни о какой временной разнице в начислении налога на прибыль вследствие разных методов начисления амортизации.

Неверная классификация обозначенной разницы может привести к серьезным проблемам. А именно при определении указанной разницы как временной сальдо счета 17 "Отсроченные налоговые активы" на протяжении многих отчетных периодов будет накапливаться, так как амортизация по любому из бухгалтерских методов будет превышать ее налоговый аналог, что приведет к необоснованному завышению данной статьи в балансе и, следовательно, — к его искажению.

Таким образом, в сложившихся условиях предприятия вынуждены применять налоговый метод амортизации и в бухгалтерском учете, что позволяет им не отражать дополнительно значительные суммы данной постоянной разницы (именно постоянной!) по дебету 981 счета и не вести двойной учет амортизации основных средств.

Сложившаяся ситуация приводит к тому, что на сегодняшний день по данным бухгалтерского учета практически невозможно установить налоговый уровень изношенности основных средств предприятий, а сами предприятия в условиях действия фискальной амортизационной политики государства лишены возможности создавать необходимый амортизационный фонд на реновацию. В итоге наблюдается развал материально-технической базы производства, расширение ремонтных служб предприятий, увеличение потерь рабочего времени, рост затрат на текущие и капитальные ремонты техники и себестоимости в целом.

К весьма существенным недостаткам в учете расходов на текущие и капитальные ремонты следует от-

нести и то, что они ведутся "обезличенно". То есть все перечисленные расходы на предприятиях отражаются в общих расходах участков и цехов и относятся сразу в дебет счетов 23, 91, 92, 93, 94 без каких-либо группировок. Это не только затрудняет, но и делает невозможным правильное отнесение этих расходов как на основную деятельность, так и на балансовую стоимость основных средств. Поэтому все мероприятия, направленные на устранение возникших недостатков, будут весьма актуальными и полезными.

Для устранения существующих проблем в данном направлении необходимо разработать механизм учета расходов на текущий и капитальный ремонты, который обеспечит урегулирование существующих противоречий. Поскольку таким механизмом предусмотрено отнесение текущих ремонтов к текущим расходам, а капитальных ремонтов к капитальным инвестициям, то это предполагает исключение первых из балансовой стоимости основных средств, а вторых — из текущих расходов. Но поскольку капитальные ремонты не увеличивают первоначальную стоимость техники, а лишь уменьшают ее износ [6], то в бухгалтерском учете они должны отражаться проводкой:

Дт 13 "Износ (амортизация) необоротных активов" — Кт 15 "Капитальные инвестиции" (на стоимость капитального ремонта).

В дальнейшем расходы по капитально отремонтированной технике должны отражаться такой проводкой:

Дт 23, 91, 92, 93, 94 — Кт 13 (на сумму амортизации капитально отремонтированной техники в пределах той же величины).

Во избежание больших различий в амортизации, необходимо в бухгалтерском и налоговом учете применять единые нормы, предусмотренные П(С)БУ 7. Для того, чтобы реально отражать расходы по текущим и капитальным ремонтам, а также проследивать объективную взаимосвязь с налоговым законодательством, необходимо перейти к пообъектному их учету.

Основное содержание пообъектного учета ремонтов представлено на рис. 1.

Касаясь обработки первичной документации по учету ремонтов, следует отметить, что на многих промышленных предприятиях отсутствует четкая система шифрования и кодирования первичной документации по учету ремонтов. А это, в свою очередь, вызывает множество трудностей при отражении в учете расходов на их проведение. На многих предприятиях используется компьютерная форма бухгалтерского учета, в которой все кодирование документации заложено разработчиками. Автоматизация учета не устраняет недостатков нерациональной организации оформления первичной документации по учету ремонтов, потому что используемые в программах алгоритмы не всегда разрабатываются на научной основе.

Правильная классификация затрат на проведение ремонтов позволит повысить достоверность учетной информации, безошибочно относить расходы по направлениям их учета, а также продемонстрировать правильность формирования результатов деятельности.

Так как расходы на ремонты требуют максимальной аналитической детализации, необходимо разработать номенклатуру шифров этих расходов. Номенклатура шифров расходов должна строиться по

принципу многоуровневой детализации. Предлагается следующая схема шифрования расходов на ремонты, которая представлена на рис. 2.

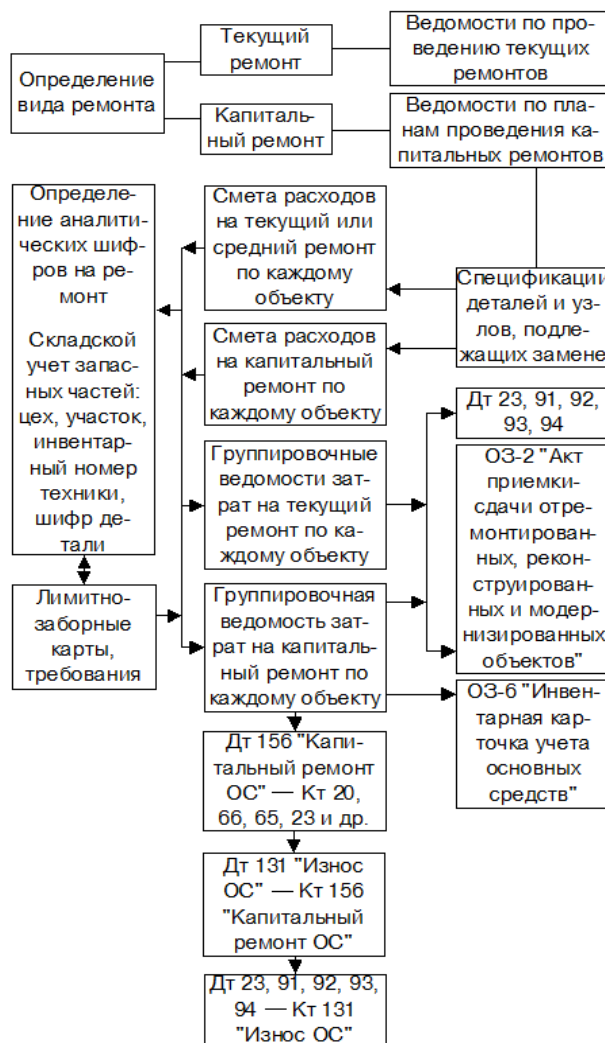


Рис. 1. Схема пообъектного учета капитальных ремонтов

XX . XX . XX . XX . XX . XX
 1 2 3 4 5 6

- 1 — бухгалтерский счет учета расходов;
- 2 — код подразделения или участка;
- 3 — вид ремонта (в соответствии с графиком ремонта оборудования);
- 4 — элемент расходов на ремонт;
- 5 — шифр детали или узла, подлежащих ремонту;
- 6 — инвентарный номер объекта.

Рис. 2. Система шифрования расходов на ремонт

Такой подход позволит устранить все отклонения от теории воспроизводства, а также противоречия, возникающие по этим причинам в бухгалтерском и налоговом учете, точно определить расходы по всем видам ремонтов и отразить их в учете. В итоге это положительно повлияет на формирование финансовых результатов, поскольку не будут возникать постоянные

разницы, которые искусственно занижают чистую прибыль предприятия.

В результате проведенного исследования получены следующие научные результаты:

- исследована проблема учета расходов на текущий и капитальный ремонт основных средств в соответствии с действующими учетными и налоговыми нормами;
- разработана модель учета расхождений между расходами на ремонт в бухгалтерском и налоговом учете;
- разработана система шифрования расходов на ремонт.

В дальнейших исследованиях данной проблемы целесообразно провести анализ существующих компьютерных программ по автоматизации бухгалтерского учета на предмет рациональной организации используемых в них алгоритмов учета по данному направлению.

Литература: 1. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 7 "Основні засоби": Затв. Наказом Міністерства фінансів України від 27.04.2000 р. №92 // Бухгалтерія: ЗбСЗ. — 2003. — №7. — С. 121 – 126. 2. Закон України "Про оподаткування прибутку підприємств" в редакції Закону України від 22.05.97 р. №283/97-ВР, із змінами та доповненнями // Бухгалтерія: ЗбСЗ. — 2004. — №1. — С. 13 – 59. 3. Карев В. Деякі аспекти застосування пунктів 14 і 15 П(С)БО 7 "Основні засоби" // Бухгалтерський облік і аудит. — 2003. — №6. — С. 23 – 25. 4. Кириченко В. Ремонт основних засобів: документальне оформлення та облік // Бухгалтерський облік і аудит. — 2004. — №2. — С. 38 – 44. 5. Гавриленко В. А. Економічний аналіз виробничо-хозяйственной і фінансової діяльності промислових підприємств. Учебное пособие. — Севастополь: Вебер, 2003. — 324 с. 6. Гавриленко В. А. Економічне обґрунтування нових підходів в бухгалтерському учете основних засобів / В. А. Гавриленко, Л. А. Леонінова // Наукові праці ДонНТУ. Сер. "Економічна". — 2003. — №68. — С. 5 – 11. 7. Хомин П. Відмінності фінансового й податкового обліку основних засобів як наслідок неузгодженості звітності // Бухгалтерський облік і аудит. — 2003. — №9. — С. 24 – 31. 8. Міжнародні стандарти бухгалтерського обліку 2000: Пер. з англ. / За ред. С. Ф. Голова. — К.: ФПБАУ, 2000. — 1272 с.

*Стаття надійшла до редакції
28.02.2005 р.*

УДК 342.726

**Савченко Б. Г.
Цыбулина И. В.**

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИХ УСЛУГ КАК ЭЛЕМЕНТ МЕХАНИЗМА ЗАЩИТЫ ПРАВ РЕБЕНКА

In the article the issues of improving mechanisms of raising quality of social-managerial services rendered in the activity of powerful authorities aimed at protecting child's rights are considered.

В последнее время ученые-теоретики, а также управленцы разного уровня дискутируют по поводу вопроса относительно путей усовершенствования социально-

управленческих услуг, особенно остро эта проблема звучит в период формирования гражданского общества. Социальные преобразования, экономический рост, вступление Украины в Европейский Союз, предоставление гражданам социально-управленческих услуг на высоком уровне возможны лишь при условии эффективной деятельности системы государственного управления. Указ Президента Украины "О стратегии реформирования системы государственной службы в Украине" определяет обеспечение результативной и стабильной деятельности, а также защиту прав и свобод человека в качестве основных задач органов власти [1].

Главной задачей статьи авторы видят рассмотрение механизмов усовершенствования процесса управления в сфере предоставления услуг по защите прав ребенка.

В условиях рыночной экономики для обеспечения качества государственно-управленческого процесса важное значение имеет четкое понимание основных понятий и категорий. Что следует подразумевать под понятием "социально-управленческие услуги", каковы их виды, с какой целью они осуществляются — эти вопросы рассматриваются учеными современности.

Украинскими и зарубежными учеными разработаны понятия "социальные услуги" (М. Ф. Головатый, В. А. Скуратовский), исследованы исторические аспекты социальной работы (К. В. Кузьмин, Б. А. Сутырин), определены теоретические и практические основы социально-педагогической работы (И. М. Трубавина) и социального менеджмента (З. М. Макашева, И. О. Калинникова), социально-психологические факторы, влияющие на качество предоставления государственными служащими управленческих услуг (Б. Г. Савченко, Н. М. Мельтохова, А. В. Бураковская), необходимость применения в общественном управлении результат-ориентированных подходов менеджмента (Ю. П. Шаров, Т. В. Маматова, И. А. Чикаренко).

Философский словарь трактует понятие "социальный" (от лат. "socialis") как "общий", то есть название всего, что имеет общественный характер [2, с. 548]. "Социальная политика" — это общественный феномен, который объединяет разнообразие многофакторные составляющие: конституционно-правовые, институциональные, управленческие, регулятивные и другие [3, с. 5]. Ст. 18 Закона Украины "О социальных услугах" определяет понятие "социальные услуги" как комплекс правовых, экономических, психологических, образовательных, медицинских, реабилитационных и других мероприятий, направленных на отдельные социальные группы или индивидов, находящихся в сложных жизненных обстоятельствах [4, с. 5]. Концепция административной реформы в Украине предусматривает предоставление управленческих услуг на низших уровнях структуры исполнительной власти, что обеспечит их приближение к потребителям [5, с. 24], тем не менее понятие "управленческие услуги" не определено.

В построении современной системы государственной службы необходимо исходить из четкого определения функций органов государственной власти и должностных лиц, размежевания полномочий каждого органа и создания оптимальной структуры управления. Одним из механизмов обеспечения этого требования в сфере защиты прав ребенка есть создание стройной управленческой вертикали государственной власти и соответствующего звена на уровне органов местного самоуправления. Это влечет необходимость внесения изменений в Закон Украины "О местном самоуправлении в Украине"

в части создания института — представителя по правам ребенка при поселковых и сельских советах. Актуальным, по мнению авторов, остается вопрос оптимизации структуры органов государственной власти, которые призваны обеспечивать права детей. Закон Украины "Об органах и службах по делам несовершеннолетних и специальных учреждениях для несовершеннолетних" предусматривает, что основным направлением деятельности службы по делам несовершеннолетних (СДН) является предоставление социальной защиты и профилактика правонарушений [6, с. 21]. В то же время ст. 5 указанного Закона определяет профилактику правонарушений среди детей как главную задачу криминальной милиции по делам несовершеннолетних МВД Украины. Согласно данному Закону СДН призвана осуществлять социальную защиту детей, то есть предоставлять социально-бытовые, психологические, социально-педагогические, социально-медицинские, социально-экономические, юридические, информационные и социальные услуги. Для осуществления социальной защиты детей СДН не имеет ни соответствующих кадров, ни ресурсов. В таких условиях функция СДН состоит в обращении за помощью к другим структурным подразделениям органов исполнительной власти (управлению социальной защиты, образования, здравоохранения и т. д.). Поэтому, по мнению авторов, уместно передать функции СДН по социальной защите детей и профилактике правонарушений в их среде соответствующим структурам. В свою очередь, считаем целесообразным возложить на службу по делам несовершеннолетних функцию контроля за соблюдением положений Конвенции о правах ребенка, отнеся СДН к вертикали Института уполномоченного по правам человека при Верховной Раде Украины. Это позволит избежать дублирования функций различными органами государственной власти и усилить контроль за соблюдением прав ребенка на местах.

Реформы в обществе требуют не только модернизации структур и учреждений государственного управления, но и важных изменений в государственном менеджменте. Законы, которые быстро изменяются, создают большой спрос на подготовку и переподготовку по правовым и финансовым вопросам государственных служащих, в том числе сферы защиты прав ребенка. Для государственных служащих, которые занимаются защитой прав детей, очень важно как можно скорее приобрести новые навыки и квалификацию. В первую очередь это касается изменений в отношении к обществу. Страны переходного периода, и в том числе Украина, столкнулись с проблемой приспособления своих форм государственной службы к новым условиям, вызванным изменениями в политико-экономической системе, появления новых запросов граждан и нужд соблюдения Европейских стандартов. Изучение и заимствование зарубежного опыта — важный механизм усовершенствования процесса повышения квалификации государственных служащих. Многочисленные учебные заведения в странах переходного периода предлагают широкий спектр форм повышения квалификации для роста профессионализма работников государственной службы. Получение новых знаний основывается на политике всесторонней и продолжительной подготовки государственных служащих, которая дает им возможность решать проблемы, связанные с внедрением реформ [7, с. 264].

Законодательные, организационные и процедурные изменения, внедряемые в процессе реформ, предпо-

деляют потребность в соответствующей квалификации государственных служащих. Всесторонняя и последовательная государственная система подготовки государственных служащих, в свою очередь, нуждается в увеличении финансовых расходов. В условиях ограниченного бюджетного финансирования авторы считают уместным использование опыта Франции относительно введения для каждого государственного служащего дополнительного налога в размере 1% заработной платы для поддержки функционирования сети институтов Национальной академии государственного управления, которые осуществляют подготовку и переподготовку государственных служащих. Время диктует необходимость создания и использования конкретных целевых программ в зависимости от состава слушателей [8, с. 264]. Авторы также считают уместным изучение и внедрение для переподготовки работников сферы защиты прав ребенка опыта Румынии. Содержание программ переподготовки государственных служащих предусматривает общую подготовку по вопросам законодательства, государственного управления и политологии, экономики и менеджмента, иностранных языков, компьютерной грамотности, международных отношений в плане адаптации к ЕС. Специализированная подготовка включает все необходимое для выполнения конкретной работы, в частности, политику в соответствующей сфере, информационные технологии, управление человеческими ресурсами, разрешение конкретных проблем и принятие решений, общее и финансовое законодательство, статистику и административное устройство учреждения. Изменения в деятельности государственного управления вызвали в этой стране появление новых курсов, таких, как право Европейского Содружества, стратегическое управление, Европейская интеграция, социальная защита.

Украинское общество характеризуется новыми явлениями в экономической и социальной сферах, тем не менее, существующие механизмы государственного управления не позволяют решить актуальные проблемы и нуждаются в усовершенствовании. Внедрение предложенных в статье механизмов, по мнению авторов, способно содействовать успешному осуществлению реформ в Украине и повышению доверия к власти. В социальной сфере эти механизмы могут быть влиятельными факторами повышения качества предоставления управленческих услуг в сфере защиты прав ребенка.

Литература: 1. Указ Президента України "Про стратегію реформування системи державної служби в Україні" від 14 квітня 2000 р. №599/2000 // Зб. нормативно-правових актів "Державне будівництво" Т. 2 / За ред. М. І. Панова. — Харків: Гриф, 2002. — 416 с. 2. Философский словарь. — М.: Издательство иностранной литературы, 1963. — 720 с. 3. Скуратівський В. А. Основи соціальної політики: Навч. посібник — К.: МАУП, 2002. — 200 с. 4. Горбунова-Рубан С. А. Волонтерское движение в Харькове / С. А. Горбунова-Рубан, О. В. Кулинич, Т. А. Кожаний, А. В. Паршик. — Харьков: Фактор, 2004. — 160 с. 5. Концепція адміністративної реформи в Україні. — К.: Б. в., 1998. — 60 с. 6. Закон України "Про внесення змін до Закону України "Про органи і служби у справах неповнолітніх та спеціальні установи для неповнолітніх" від 08.07.1999 р. №864 // Відомості Верховної Ради України. — 1999. — №36. — 320 с. 7. Системи підготовки державних службовців у зарубіжних країнах / Пер. з англ. Ю. Д. Полянського. — К.: Вид. УАДУ, 2000. — 424 с. 8. Цибуліна І. В. Державна політика забезпечення захисту прав дітей // Зб. наук. праць "Актуальні проблеми державного управління". У 2-х ч. Ч. 2. — Харків: Вид. ХарПІ НАДУ "Magistr". — 2004. — №2 (21). — С. 259 — 264.

Стаття надійшла до редакції
28.01.2005 р.

ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНА СТРАТЕГІЯ В УМОВАХ СИСТЕМНОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ: КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО ОПТИМІЗАЦІЇ

In the article the sharp necessity of changing the whole paradigm of national protectionism policy under conditions of system transformation the economy is argued.

Очевидно, що в період системної трансформації потрібна нова обґрунтована стратегія включення економіки України в систему світогосподарських зв'язків, яка, максимально використовуючи світовий досвід економічних реформ, спрямованих на створення ефективної конкурентоспроможної економіки, в повній мірі враховувала б національні особливості. Зараз назріла гостра потреба в зміні існуючої парадигми зовнішньоторговельного регулювання в умовах системної трансформації економіки і, передусім, її методологічного стрижня — національної протекціоністської політики. Якщо сьогодні вона розуміється і реалізується у вигляді більш-менш масштабних захисних заходів відносно конкретних категорій вітчизняних товаровиробників [1;2], то мова має йти про розробку та здійснення комплексної протекціоністської політики в широкому та вузькому розумінні цього поняття. По-перше, необхідна реалізація системи заходів по зміцненню національної конкурентоспроможності шляхом активного інвестування в модернізацію й технічну реконструкцію виробництва. По-друге, здійснення масштабної державної програми з розвитку вітчизняного експорту та просування вітчизняних товарів на світові ринки.

Реалізація визначених напрямів вимагає радикального переосмислення мети, змісту та засобів реалізації зовнішньоекономічної стратегії на етапі системної трансформації: переходу від експортоорієнтованої стратегії, яка вимагає максимального відкриття економіки, до зовнішньоорієнтованої економічної стратегії, за якої підвищення національної конкурентоспроможності в процесі глобалізації світової економіки ґрунтується на найбільш оптимальній в існуючих економічних умовах ефективності використання внутрішніх ресурсів і чинників розвитку.

Важливим і досі не вирішеним залишається питання опрацювання ефективних механізмів включення трансформованої економіки в сучасні цивілізаційні процеси і структури. Слід говорити не про невиважену лібералізацію зовнішньої торгівлі, як це здійснювалося в попередні роки, а про селективне регулювання з боку держави процесу відкриття національного ринку з одночасним здійсненням комплексної протекціоністської політики щодо власних товаровиробників і споживачів. Це передбачає також валютне регулювання, сертифікацію продукції за європейськими і світовими нормами й стандартами тощо [3].

Основними принципами подібного механізму, на думку автора, могли б стати: відкриття внутрішнього ринку для іноземної конкуренції з гнучким захистом вітчизняних виробників і підтримкою у міру стабілізації економіки вітчизняних експортерів на світових ринках; забезпечення правових і економічних гарантій господарського функціонування та захисту іноземного капіталу; орієнтація структурної, промислової, інвестиційної й протекціоністської політики на світові стандарти і тенденції розвитку; гармонізація національного господарського права і законодавства з міжнародним.

У загальному плані економічна політика будь-якої держави має бути спрямована на створення сприятливих умов функціонування національної господарської системи [4]. Зміст економічної політики в цілому та її зовнішньоекономічної (зовнішньоторговельної) складової зокрема полягає в забезпеченні певної координації дій у межах системи "держава – виробник". Оскільки кожен елемент цієї системи – держава і національні виробники – має свої власні інтереси, можна зробити висновок, що конкретна спрямованість і ефективність економічної політики в цілому та її зовнішньоторговельної складової залежатимуть від співпадання їх інтересів в кожний конкретний момент часу. Так, різні методи державного втручання в економіку в цілому та зовнішньоекономічну діяльність зокрема супроводжуються одним результатом для виробника (прибуток або втрати), але мають різні наслідки для національної економіки в цілому. Залежність від таких загальноекономічних наслідків обумовлює необхідність консолідації в межах системи "держава – виробник".

Якщо підходити до зовнішньоторговельної політики з таких позицій, то тоді сьогодні слід вести мову про здійснення комплексної протекціоністської політики, глибинний зміст якої полягає в зміні економічних стимулів, які визначають механізм та форми взаємодії між національним та світовим господарством, а саме, в модифікованні механізму такої взаємодії, забезпеченні підвищення економічної ефективності функціонування національного господарства шляхом подолання тих чи інших обмежень зовнішнього (по відношенню до нього) характеру.

Очевидно, що комплексну протекціоністську політику слід розглядати в широкому та вузькому розумінні цього поняття. В широкому розумінні йдеться про проведеною державою такої протекціоністської політики, яка б сприяла розвитку економічної діяльності первинних економічних агентів як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках в тому напрямку, який закладено в стратегії економічного зростання. В даному випадку мається на увазі те, що поведінка виробників повинна будуватися відповідно до бажаного вектора економічного розвитку, а тому протекціоністська політика охоплює не тільки зовнішньоекономічну сферу, а й "внутрішні" аспекти економічної політики, яка повинна враховувати довгострокові наслідки участі країни в міжнародному поділі праці.

У вузькому розумінні поняття "комплексна протекціоністська політика" слід розглядати з точки зору суто конкретної системи регулювання зовнішньоекономічних зв'язків, а саме: удосконалення тарифної системи, перехід від нетарифного до тарифного регулювання імпорту, валютні обмеження, спрощення митних процедур тощо. В даному випадку йдеться про інституціональну структуру регулювання зовнішньоекономічних зв'язків.

Таким чином, комплексна протекціоністська політика в широкому розумінні передбачає зміни макроекономічного плану та функціонального характеру, тоді як у вузькому плані йдеться про мікроекономічні категорії та окремих учасників зовнішньоекономічної діяльності.

Стратегічною метою комплексної протекціоністської політики, залишаючи поза увагою її конкретні внутрішні цілі та, відповідно, конкретні пріоритети розвитку зовнішньоекономічних зв'язків, має бути покращення становища країни в системі міжнародного розподілу праці, що на практиці означає:

збільшення частки країни в міжнародній торгівлі, тобто зростання її значущості в міжнародному співробітництві;

оптимізацію структури торгівлі (перехід від експорту сировинних товарів та товарів з низьким рівнем обробки до товарів з більш високим вмістом доданої вартості);

отримання додаткових стимулів розвитку завдяки інтеграції в світове господарство тощо.

Реалізація таких завдань вимагає радикального перерозподілу взаємовідносин у системі "держава – виробник", тобто переходу від реалізації зовнішньоекономічних зв'язків на основі державної монополії до своєрідної корпорації держави і первинного економічного агента та подолання ізоляції національної економіки від світогосподарських процесів. Таке визначення зовнішньоекономічної стратегії зовсім не означає, що держава відмовляється від регулювання зовнішньоекономічної сфери. Тут мається на увазі суттєва модифікація змісту та форм такого регулювання. Держава має впливати на поведінку первинних економічних агентів за допомогою податкової, монетарної, валютної, структурної, промислової, інвестиційної, регіональної та інших політик (макроекономічний рівень), та на мікроекономічному рівні через систему тарифів та квот, ліцензій на окремі види діяльності тощо. При цьому остаточне рішення про ту чи іншу зовнішньоекономічну операцію має прийматися на рівні споживача або виробника. Іншими словами, відповідні дії держави мають перетворитися на один з факторів економічної поведінки первинного економічного агента, тоді як раніше його діяльність була жорстко детермінована вертикально.

У теоретичному плані комплексна протекціоністська політика, що здійснюється в межах зовнішньоорієнтованої економічної стратегії, може мати різну змістовну орієнтацію, але доцільно виділити два основні її напрями: імпортозамінну політику, суть якої полягає у використанні системи інструментів, що стимулюють виробника більш активно орієнтуватися на внутрішній ринок, і експортоорієнтовану політику, за якої створюються економічні умови для створення конкурентоспроможного вітчизняного експорту на його просування на зовнішніх ринках. При цьому очевидно, що ці два напрями комплексної протекціоністської політики повинні проводитися паралельно, не замінюючи, а доповнюючи один одного. Більш того, імпортозамінна політика передбачає не лише згортання імпорту в тих сферах економіки, де українські виробники за певної підтримки можуть задовольнити попит не гірше за зарубіжні, але й розширення імпорту певних товарів, насамперед високотехнологічного обладнання, необхідного для розвитку вітчизняного виробництва, реалізації спільних стратегічних проектів і програм, орієнтованих на постіндустріальні технології.

Створення ефективних технологічних комплексів на основі імпорту сучасного обладнання дозволить використовувати існуючі освітній і природний потенціали, що може стати найприйнятнішою орієнтацією зовнішньоекономічної стратегії.

У принциповому плані імпортозаміна в сучасній економіці України можлива лише в тих категоріях продукції, що відповідають таким критеріям: ціна є вирішальним чинником у визначенні рівня конкурентоспроможності товару (у суттєво більшій мірі, ніж його якісні та технічні характеристики); зниження цін у доларовому вираженні має бути настільки значним, у тому числі й з окремих видів технічно складної продукції, щоб забезпечити помітну перевагу цінового чинника у традиційній системі координат "ціна-якість"; у виробництві продукції не використовуються або використовуються у незначній мірі імпортовані матеріали й комплектуючі, і, відповідно, собівартість виробу формується з витрат, проведених усередині країни. Відповідно до цього всі існуючі на сьогоднішній день факти посилення ринкових позицій вітчизняних товаровиробників можна згрупувати в рамках чотирьох основних напрямів імпортозаміни. По-перше, ефективна імпортозаміна буде ефективною, передусім, у ресурсомістких галузях з відносно невисоким рівнем доданої вартості, що в умовах різкого дорожчання долара суттєво підвищить цінову конкурентоспроможність вітчизняних виробів при відносно меншій ролі показників продуктивності праці. Йдеться про такі галузі, як харчосмакова промисловість, виробництво алкогольних і безалкогольних напоїв, тютюнових виробів, паперу, будівельних матеріалів. По-друге, імпортозаміна також повинна мати місце і стосовно продукції трудомістких галузей, що випускають товари народного споживання, таких, як текстильна й швейна, шкіряно-взуттєва та меблева промисловості. З усіх названих вище видів продукції ціновий чинник на сьогоднішній день є переважаючим. По-третє, політика імпортозаміни повинна проводитися і стосовно галузей, що випускають технічно менш складні і відносно недорогі вироби побутової електроніки й техніки, а також побутові прилади, конкурентоспроможність яких істотною мірою визначається їх ціною, хоча і меншою мірою, ніж у двох попередніх випадках. У цю ж групу можна включити й вітчизняних виробників автомобілів, які збільшили свою частку на ринку за рахунок різкого зниження доларових цін, що стало можливим в умовах значного здешевлення (в доларовому вираженні) вітчизняних матеріалів і комплектуючих. По-четверте, у низці випадків імпортозаміна повинна бути поширеною і на окремі групи інвестиційних товарів, насамперед на спеціалізоване галузеве обладнання, де при рівних технічних і якісних параметрах виробів вітчизняне виробництво стримується несприятливою структурою витрат і високою собівартістю продукції. У свою чергу, з "вивільненням" потенціалу вітчизняних виробництв, з усуненням існуючих бар'єрів, в першу чергу, мають пов'язуватися ключові орієнтири економічної стратегії підвищення конкурентоспроможності країни.

Імпортозамінна політика будь-якої держави забезпечується тарифними і нетарифними системами регулювання. Роль імпортного тарифу в механізмі зовнішньоекономічного регулювання реалізується через його основні функції — фіскальну та регулюючу. Фіскальна функція полягає у встановленні оптимального рівня ставок імпортного тарифу на певну номенклатуру товарів,

за допомогою якого досягається не стільки зіставлення імпорتنих (світових) і внутрішніх цін, скільки скорочення імпорتنих потоків і вилучення доходів на користь бюджету. Крім того, оптимальні митні бар'єри не тільки захищають вітчизняних виробників, але й служать своєрідним стимулом для припливу іноземного капіталу в країну. Адже при цьому виявляється вигідніше виробляти товар на місці, а не ввозити його з-за кордону. Відповідно, зниження бар'єрів на шляху імпорту здійснює зворотний ефект: з погляду іноземної фірми доцільність інвестування в розвиток виробництва стає менш очевидною. Регулююча функція імпортного тарифу передбачає заходи впливу на внутрішню економіку: від захисту внутрішнього ринку від іноземної конкуренції до сприяння розвитку й насиченню ринку. Це досягається як збільшенням ставок, так і зняттям економічних обмежень на ввезення в країну імпортних товарів і послуг, а також наданням пільгового режиму порівняно з національним, наприклад, у вільних економічних зонах.

Серйозним недоліком митно-тарифної системи в сучасній економіці України є те, що вона дбає в основному про фіскальну мету й слабо орієнтована на сприяння структурній перебудові. Звідси розвиток і вдосконалення митного тарифу повинні здійснюватися не у бік його зниження (наприклад, офіційний рівень тарифного захисту в Україні — 8 – 10%, що значно нижчий, ніж в інших країнах, у тому числі й з розвинутою ринковою економікою [5]), оскільки в цьому випадку він позбавляє стимулів іноземних інвесторів вкладати капітал в економіку, а у напрямку посилення його торгово-політичної складової, що припускає диференціацію за товарними позиціями та розмірами ставок. Зокрема, щодо імпорту високотехнологічної продукції слід використовувати обґрунтовану тарифну ескалацію з тим, щоб провести оновлення виробничого потенціалу української промисловості, прискорити формування та розвиток експортних і в той же час не заблокувати розвиток українських високотехнологічних галузей, здатних забезпечувати вітчизняні підприємства устаткуванням на рівні сучасних вимог.

Не слід також забувати, що специфічним регулятором доступу іноземних товарів на внутрішній ринок сьогодні виступає курс національної грошової одиниці. Добре відомо, що національні валюти країн СНД, які у багатьох разів знецінилися після девальвації 1998 р., практично "заблокували" доступ зарубіжним виробникам на внутрішній ринок, і цей девальваційний ефект значно перевершив ефект захисту ринку тарифними бар'єрами. І хоча за останні роки через зміцнення реального курсу національної валюти обсяги продукції, що імпортується, значно зросли, однак, в окремих сегментах ринку цінова привабливість імпорту порівняно з вітчизняною продукцією залишається на низькому рівні. Проте використання девальвації національної валюти навіть як тимчасової міри підвищення конкурентоспроможності вітчизняних товарів на внутрішньому і світовому ринках оцінюється фахівцями дуже негативно [6].

Для сучасного стану економіки в умовах системної трансформації дуже важливе чітке розуміння власних конкурентних переваг і можливостей. Так, протягом багатьох років на офіційному рівні до конкурентних переваг України разом з наявністю чорноземів відносили висококваліфіковану робочу силу. Проте за даними австрійського банку Creditanstalt з 1990 р. продуктивність

праці зросла в Польщі на 240%, Угорщині — на 140%, Чехії — на 109%, а в Україні впала на 86% [7]. Тому дуже важливою вважається та обставина, що оцінка потенціалу та конкурентних переваг трансформованої економіки з погляду активізації її включення до світогосподарських зв'язків повинна максимальною мірою враховувати ті принципово нові конкурентні умови, які вже виникли й продовжують зароджуватися в ринковому середовищі у процесі індустріального і науково-технічного, інноваційного розвитку, коли змінюється загальний вектор конкуренції: від використання, головним чином, статичних національних переваг (природні ресурси, дешева праця, сприятливі економіко-географічні, кліматичні, інфраструктурні чинники тощо) до використання занадто динамічно змінних конкурентних переваг, заснованих на досягненнях НТП, інноваціях, що реалізуються на всіх фазах відтворювального циклу з просування товару від виробника до споживача. Такими перевагами, на погляд автора, в сучасній економіці України є:

- природні ресурси;
- розвинена мінерально-сировинна база і транспортна інфраструктура;
- високий технологічний потенціал оборонних і суміжних цивільних виробництв;
- резерв виробничих потужностей для випуску масової та відносно дешевої продукції, що має попит на внутрішньому й зовнішньому ринках;
- значний науково-технічний потенціал (патенти, "ноу-хау", висококваліфіковані наукові кадри).

Все це обумовлює виробництво товарів і послуг, на яких традиційно спеціалізуються вітчизняні виробництва чорної металургії, важкої промисловості, машинобудівного комплексу, сільського господарства, транспортної сфери, включаючи трубопровідний транспорт, а також розширення взаємовигідної співпраці України із членами міжнародного співтовариства у сфері конкурентної політики, зокрема шляхом налагодження співпраці з країнами СНД, з Європейським Союзом, укладення з іншими державами, у тому числі з державами — членами Організації економічного співробітництва і розвитку, угод про співпрацю у сфері захисту конкуренції.

Безумовно, зміни тільки у сфері імпорту, без відповідної корекції експортної стратегії, мало що дадуть для вирішення проблеми підвищення національної конкурентоспроможності взагалі і ефективності зовнішньої торгівлі зокрема. Більш того, експортоорієнтована політика повинна стати центральним напрямом комплексної протекціоністської політики, що здійснюється в межах зовнішньоорієнтованої економічної стратегії, оскільки передбачає всебічне використання світових ринків як додаткового чинника економічного зростання української економіки. При цьому, як видно з досвіду інших країн і власного досвіду економік, що трансформуються, здійснення експортоорієнтованої політики супроводжується рядом проблем і суперечностей, пов'язаних з такими обставинами [8]: труднощами з визначенням і зайняттям своєї ніші на світових товарних ринках; недосконалим механізмом валютного регулювання; асиметрією в цінах, яка може призвести до розвитку так званого ефекту "обкрадаючого зростання"; орієнтацією на гіпертрофованій експорт окремих видів товарів і послуг, що веде до виникнення "голландської хвороби" (деіндустріалізації); прямою залежністю внутрішнього економічного розвитку від можливих змін кон'юнктури світових ринків.

Тому, впроваджуючи політику фактично власного неопротекціонізму в цих дуже простих реальних умовах необхідно, на погляд автора, дійсно формувати й здійснювати на практиці національну політику підвищення міжнародної конкурентоспроможності, насамперед максимально ефективно використовуючи для цього існуючі в країні внутрішні чинники науково-технічного та економічного розвитку.

Враховуючи, що виробничий потенціал української економіки характеризується в цілому відносно низьким техніко-технологічним рівнем виробництва, високим рівнем фізичного та морального зношення обладнання, що експлуатується в діючому виробництві, хронічним браком інвестицій для реконструкції застарілих потужностей, поглибленням інноваційного відставання виробництва від загальносвітових тенденцій, стає доцільним об'єднання різних галузей за чотирма групами, що мають специфічні особливості щодо можливостей експорту та потреб у здійсненні протекціоністських заходів. До першої групи входять галузі, що мають об'єктивні перешкоди для виходу на міжнародні ринки через специфіку виробництва (сільськогосподарське виробництво, легка промисловість, транспортна сфера). Дані галузі переважно орієнтовані на внутрішній ринок, оскільки мають обмеження в можливостях експорту і слабо розвинене міжнародне виробництво. При зростанні економічних труднощів ці галузі зацікавлені в посиленні протекціоністських заходів, підвищенні захисних бар'єрів проти імпорту аналогічної продукції і, особливо, субсидуванні власного виробництва. Галузі, що належать до другої групи, мають розвинений експорт, але обмежені в міжнародному виробництві (добувні галузі, чорна металургія тощо). Продукція цих галузей характеризується створенням незначної доданої вартості та сировинною спрямованістю. Такі галузі менше потребують захисних заходів, але особливо в умовах економічної нестабільності зацікавлені в більшій відкритості ринку і розширенні експорту, оскільки доходи від експортної діяльності слугують основою їх існування. Третя група галузей включає галузі (аерокосмічна, літакобудування, машинобудування та інші), продукція яких відрізняється високим рівнем обробки і наукоємністю, пов'язана з міжнародним виробництвом і могла б мати значну експортну орієнтацію, але сьогодні є неконкурентоспроможною на світових ринках. Оскільки ці галузі тісно пов'язані й інтегровані у світову економіку, вони виявляють цікавість до продовження відкритості внутрішнього ринку, так само як і зовнішнього, але більшою мірою потребують протекціоністських заходів щодо просування їх продукції на зовнішні ринки. Галузі четвертої групи (паливно-енергетичний комплекс, тютюнова та окремі види харчової промисловості) майже повністю використовують зарубіжне виробництво для задоволення потреб внутрішнього ринку, через високу конкуренцію практично не мають шансів виходу на світовий ринок і тому менше зацікавлені в протекціоністських заходах, ніж галузі другої та третьої груп. Оскільки продукція цих галузей носить неоднорідний характер, для них характерний селективний протекціонізм, спрямований проти певної країни або товару.

Об'єктивна оцінка ситуації з позицій міжнародної спеціалізації виробництва та розробка експортоорієнтованої політики повинна, на погляд автора, ґрунтуватися на тій реальній обставині, що навіть в умовах нарощування інвестицій у нові наукоємні технології й відповідні

галузі економіки, що трансформуються, в найближчій перспективі зберігатимуть свою сировинну спеціалізацію і займатимуть серйозні конкурентні позиції у виробництві та експорті мінеральних і інших ресурсів, а також пов'язаної з ними продукції низького рівня переробки. Проте, враховуючи депресивність цих секторів, насиченість світових ринків збуту, пріоритети, мабуть, концентруватимуться на нарощуванні якісної продукції більш високих рівнів обробки, що відповідає світовим стандартам. Специфіка ситуації пов'язана з тим, що саме в галузях другої групи можна отримати додаткові джерела внутрішніх інвестицій. І саме на базі створення організаційно-економічних умов для "переливу" капіталу в сучасні науко- і техноємні галузі виробництва з добувних галузей можна досягти реальних змін у даній сфері. Аргументованою у зв'язку з цим стає теза про необхідність "двополюсної міжнародної спеціалізації" економіки України, в основі якої лежать її природні конкурентні переваги в ресурсній сфері та науково-технічний і виробничий потенціали інших галузей, що зберігаються. З погляду перспектив економіки України найістотнішим положенням експортоорієнтованої політики стає формування механізму взаємодії сировинного і інноваційного сектору економіки. У його межах саме сировинний сектор може мобілізувати фінансові ресурси для забезпечення технологічного прориву у критично важливих галузях, а інноваційний сектор — сприяти формуванню високопродуктивної матеріально-технічної бази добувних галузей і галузей первинної обробки продукції. При цьому формування високотехнологічного сегмента експорту повинне стати пріоритетом національної економічної політики й реалізуватися через механізми прямої державної підтримки, включаючи фінансову.

Таким чином, зовнішньоорієнтована економічна стратегія країн з системною трансформацією економіки, на погляд автора, повинна виходити з того, що ринкові закони не здатні автоматично відрегулювати функціонування економіки будь-якої країни, про що свідчать процеси, які відбуваються у світовій економіці. Основними принципами її формування, на думку автора, повинні стати: опора на розвиток власного виробництва, що має порівняльні конкурентні переваги у світовій економіці та регіоні; високий рівень внутрішньої інтеграції вітчизняної економіки, створення могутнього національного ринку як фундаментальної економічної основи для завоювання та закріплення відповідних ніш на висококонкурентних світових ринках товарів і послуг; забезпечення подальшої фінансової стабілізації, яка покращує макроекономічні умови як для національного, так і для міжнародного підприємництва, формуючи сприятливий інвестиційний клімат; урахування різної фактороінтенсивності національних галузей виробництва, їх капітало- і трудомісткості порівняно з іншими країнами і відповідні внутрішні витрати і ціни з їх світовими аналогами для того, щоб уникнути несприятливої для національної економіки асиметрії в цінах, що погіршує її умови торгівлі; здійснення поступальної гармонізації національного зовнішньоекономічного законодавства з вимогами і нормами СОТ. В умовах системної трансформації і в процесі глобалізації світової економіки трансформаційній економіці необхідна комплексна протекціоністська політика, коли державне регулювання економічних процесів в країні має виняткове значення, а активне втручання держави в зовнішньоекономічну сферу є єдиною можливим шляхом

забезпечення високого рівня конкурентоспроможності, ефективного розвитку і на цій основі високих темпів зростання економіки протягом тривалого періоду.

Література: 1. Світова економіка: Підручник / А. С. Філіпенко, О. І. Рогач, О. І. Шнирков — 2-ге вид., стереотип. — К.: Либідь, 2001. — С. 556. 2. Миклашевская Н. А. Международная экономика: Учебник / Н. А. Миклашевская, А. В. Холопов; [Под общ. ред. д. э. н., проф. А. В. Сидоровича; МГУ им. М. В. Ломоносова. — 2-е изд., доп. — М.: Изд. "Демон Сервис", 2000. — С. 64. 3. Яременко О. Л. Переходные процессы в экономике Украины: институциональный аспект. — Харьков: Основа, 1997. — С. 136. 4. Бураковський І. Міжнародна торгівля та економічний розвиток країн з перехідною економікою: Теоретико-методологічний аналіз механізму взаємозв'язку — К.: Вид. Києво-Могиллянської академії, 1998. — С. 144. 5. Аланока С. Почти ничего не изменится // Бизнес. — 27 мая 2002. — №21 (488). 6. Грейсон Дж. К. мл. Американский менеджмент на пороге XXI века / Дж. К. мл. Грейсон, К. О'Дейл. — М.: Экономика, 1991. — С. 237. 7. Плотников О. В. Ultima ratio економічних реформ — К.: Кондор, 2003. — С. 236. 8. Грищенко А. А. Економіка України та шляхи її подальшого реформування // Матеріали Всеукраїнської наради економістів, 14 — 15 вересня 1995 р. — К.: "Генеза", 1996. — С. 88 — 90.

Стаття надійшла до редакції
18.04.2005 р.

УДК 364

Голофаєва І. П.

СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ В УПРАВЛІННІ МАРКЕТИНГОВОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ

Marketing development is to be in accordance with performing social responsibilities of the organization, providing its effective social public relations, implementation of measures connected with the solution of particular problems of socially vulnerable population groups. Organizationally the socially responsible behavior may be facilitated by introducing PR subdivision into the of marketing-management structure.

Динамічність і ризикованість розвитку соціально-економічних систем породжує підстави для виникнення всьляких конфліктів як у їх внутрішньому середовищі, так і у взаєминах з громадськістю. Для мінімізації втрат від них у теорії формується тенденція переходу від розроблення простих моделей взаємодії суб'єктів економіки до більш складних, системних, які враховують соціальні аспекти господарської діяльності, етику поведінки в бізнесі. Цю позитивну тенденцію повинні підтримувати маркетологи, як спеціалісти, що забезпечують на взаємовигідній основі узгодження інтересів бізнесу та зовнішнього середовища. Вчені та практики вже усвідомили той факт, що соціологічні та соціально-психологічні підходи до управління господарськими процесами значно збагачують та уточнюють його вплив. Серед відомих дослідників цього напрямку можна відзначити Я. Х. Гордона, М. С. Дороніну, Н. П. Пищулина, С. Н. Пищулина, Э. Кемпбелла та ін. Однак методичне забезпечення практичного використання їх рекомендацій, а особливо у сфері маркетингової діяльності розроблене поки що недостатньо.

Тому метою даної статті є уточнення напрямів та засобів забезпечення формування соціально відповідальної поведінки організації у сфері її маркетингової діяльності.

Проблема наукового обґрунтування принципів і визначення закономірностей соціально відповідальної поведінки суб'єктів господарювання визначалася і розв'язувалася практикою і наукою поступово. Бізнес завжди був пов'язаний із соціальними чинниками та умовами зовнішнього середовища. Однак тільки коли характер взаємовідносин підприємців з широкими колами громадськості став суттєво впливати на результати їх бізнес-діяльності, вони стали звертати увагу на свідоме формування позитивного іміджу своєї організації та виділяти на ці заходи кошти. Вперше на необхідність наукового дослідження соціальної відповідальності підприємців та менеджерів звернули увагу в своїх роботах Р. Овен, Г. Гантт, О. Тід. Їх ідеї були підтримані Дж. Дунканом, який визначив основні причини підвищення уваги громадськості до соціально відповідальної поведінки бізнесу [1].

Аналіз публікацій [1 — 4] показав, що в еволюції соціальної відповідальності та соціального партнерства можна виділити три етапи. Спочатку в суспільстві панувала думка, що соціальні проблеми повинні вирішуватися виключно державою. В цей час громадськість сприймала підприємницьку діяльність як соціально відповідальну, якщо вона була прибутковою, власник капіталу чесно сплачував податки і виробляв якісні товари та продавав їх за прийнятною ціною. Поступово з розвитком науково-технічного прогресу, конкуренції та профспілкового руху підприємці змушені були створювати робочі місця для висококваліфікованих найманих працівників, створювати більш комфортні умови їх праці, частково фінансувати задоволення соціальних потреб щодо розширеного відтворення їх робочої сили.

На третьому етапі свого розвитку соціальна відповідальність бізнес-організації стала сприйматися вже як органічний елемент її діяльності, що вимагає постійної уваги та спеціального фінансового забезпечення. Менеджери й керівники підприємств стали вважати обов'язковою свою участь у вирішенні соціальних проблем суспільства, особливо на рівні регіону. Соціально відповідальні підприємства сьогодні добровільно беруть на себе зобов'язання вирішення проблем щодо більш широкого кола членів суспільства.

Позитивним наслідком орієнтації виробничих організацій на модель соціально відповідальної поведінки є те, що вона дозволяє запропонувати сучасні інструменти і технології для забезпечення надійності та успішності господарювання. Модель реалізується через співробітництво, в якому всі сторони виявляють велике прагнення до взаємного задоволення потреб через розгортання активної взаємодії. Її значною перевагою є те, що відносини між партнерами будуються не в площині "панування — підкорення", а через рівноправність та взаємну повагу думки і проблем іншої сторони. Співпраця збагачує прийоми, методи роботи всіх зацікавлених сторін, закладає надійний фундамент для ефективної спільної роботи в майбутньому [4].

Дослідження та розроблення методичного забезпечення практичного використання будь-якої відносно нової категорії передбачає попереднє уточнення її змісту. В науковій літературі відсутнє однозначне тлумачення категорії "соціальна відповідальність". Найбільш повно вона визначається комплексом таких понять, як соціальні зобов'язання, соціальна взаємодія та соціальне спів-

чуття [5]. Зміст соціального зобов'язання, на думку його дослідників, полягає в тому, що, по-перше, менеджмент і бізнес приймають на себе відповідальність перед працівниками, акціонерами та державою за прибуткове ведення справи; по-друге, менеджмент і бізнес гарантують не просто участь у різного роду соціальних програмах держави, а й високу її результативність. Рівень розвитку соціальної взаємодії менеджменту підприємства з громадськістю визначається дотриманням прийнятих в суспільстві соціальних норм і цінностей. Організації повинні прогнозувати можливі екологічні та соціальні збитки своєї діяльності, розробляти заходи щодо їх зменшення, компенсувати їх. Крім того вони повинні добровільно брати на себе вирішення різних проблем суспільства, навіть якщо це не передбачається законом. Соціальне співчуття відображається в заходах, пов'язаних з вирішенням конкретних соціальних проблем (утримання на балансі організацій різних підрозділів соціального характеру, організація допомоги місцевим навчальним закладам тощо). Ці особливості соціально відповідальної поведінки виробничих організацій повинні враховуватися менеджерами і маркетологами при формуванні взаємодії з громадськістю.

Цілі, засоби, об'єкти та суб'єкти соціальної відповідальності менеджменту визначені в роботі М. С. Дороніної, в ній же представлено зміст соціально відповідальної поведінки менеджерів підприємства [6, с. 291]. Орієнтуючись на нього, можна уточнити зміст соціально відповідальних дій маркетологів у стосунках з різними суб'єктами, пов'язаними з діяльністю виробничих організацій (таблиця).

Таблиця

Зміст соціальної відповідальності маркетологів

Суб'єкти	Соціально відповідальні дії маркетолога
Члени трудового колективу	Недискримінаційне ставлення до будь-кого з членів колективу; надання консультацій та порад з діями, що пов'язані з маркетингом
Профспілки	Підтримка заходів з формування клімату співпраці
Акціонери	Своєчасна та повна інформація про якість обмінних процесів з представниками навколишнього середовища
Споживачі	Повна та достовірна інформація про товари, забезпечення відповідності ціни якості товару; розвиток послуги як важливого елемента товару
Посередники	Відкриті законні переговори; обов'язкове виконання всіх договірних зобов'язань; надання інформації щодо пропозицій та планів, пов'язаних з їх інтересами
Громадськість регіону	Створення та збереження робочих місць, охоплення ринкового сегмента соціально малозахищеного населення (пенсіонерів, інвалідів, сиріт та ін.)
Держава	Дотримання всіх правил та вимог сплати податків на власні доходи
Суспільство	Формування культури корпорації, що відповідає інтересам суспільства

У соціально відповідальній організації формується позитивний клімат соціального партнерства, який відображає суспільну необхідність соціального миру — важливої умови політичної та економічної стабільності держави в цілому. Проблема формування такого механізму є досить актуальною для України, яка орієнтується на створення соціально справедливого суспільства.

Механізм соціальної відповідальності та соціального партнерства реалізується через заходи публік релейшнз (ПР) або зв'язки з громадськістю.

Отже, під ПР розуміють особливий вид соціальної діяльності, функцією якої є розповсюдження знань, ідей, художніх цінностей та іншої інформації з метою формування запрограмованих поглядів, уяв і емоційних станів, а через них — здійснення впливу і на поведінку людей; впровадження в масову свідомість світоглядних, ідеологічних настанов. [7, с. 197]. Практично більш конкретне визначення цієї категорії подано в роботі В. А. Носкова та Л. Й. Аведян, які пропонують на рівні підприємства сприймати ПР як одну з функцій управління, призначену для узгодження інтересів підприємства з інтересами громадськості, формування і підтримки позитивного іміджу підприємства, формування думки про те, що діяльність підприємства має за мету позитивний вплив на життя суспільства і таку, що має кінцеву мету — збереження і відтворення капіталу підприємства [8].

Як конкретна функція управління ПР є системою, до якої входять окремі підсистеми і елементи. Узагальнення публікацій дало змогу визначити завдання, покладені на цю функцію, головними серед яких є: вивчення та формування суспільної думки щодо діяльності підприємства, встановлення та підтримка двобічного зв'язку з партнерами та суб'єктами зовнішнього середовища, формування клімату соціального партнерства тощо.

Кінцевою метою ПР і критерієм вирішення перелічених завдань є збереження та розвиток соціально-економічної системи, яку вона обслуговує.

Як показує аналіз, функція ПР повинна органічно приєднуватись до групи функцій, що реалізують маркетингову діяльність. Основними підфункціями ПР є інформаційна, престижна, бар'єрна, передрекламна, нагадувача. Що ж стосується першої функції, то підрозділ ПР, з одного боку, повинен постійно інформувати громадськість, державні органи, партнерів про діяльність підприємства, з іншого — постійно аналізувати громадську думку. Престижна функція ПР призначена створювати через засоби та канали масової інформації позитивний імідж організації. Передбар'єрною функцією ПР стоїть завдання створення проблем у конкурентів у сферах реклами їх продукції чи послуг, проникнення на ринки організації. Способи реалізації цієї функції повинні не порушувати вимог Закону "Про недобросовісну конкуренцію". Її необхідно здійснювати з дотриманням етичних принципів господарювання, професійного кодексу менеджера і маркетолога. Передрекламна функція виконує престижну рекламну діяльність. Це — реклама досягнень організації порівнянно з конкурентами. Метою її є створення умов і ситуацій, що полегшують рекламу товарів і послуг, яку здійснює служба реклами. Реалізація нагадувачої функції повинна забезпечити ефект постійної присутності організації на ринку, що відтворюється у свідомості споживачів і покупців. Ця мета досягається популяризацією товарних марок, організацією масштабних рекламних заходів.

Для практичного впровадження діяльності підрозділу з ПР необхідно визначити не тільки її підфункції, а й окремі типові роботи та операції і на цій основі реформувати структуру управління. Оскільки готовність організацій сприйняти нову функцію буде нерівномірною, доцільно розробити параметричний ряд організаційних структур різного ступеня складності та спеціалізації. Впровадження нової функції доцільно виконувати через експеримент, користуючись рекомендаціями, наведеними в літературі [6; 9].

Підводячи підсумок матеріалам, викладеним вище, можна зробити такі висновки. Посилення впливу етичної компоненти бізнесу на надійність його функціонування і розвитку вимагають впровадження таких схем управління, які забезпечують соціально відповідальну поведінку господарюючих суб'єктів. Розвиток маркетингової діяльності необхідно узгоджувати з виконанням соціальних зобов'язань організації, забезпеченням ефективної соціальної взаємодії її з громадськістю, реалізацією заходів, пов'язаних з вирішенням конкретних проблем соціально незахищених груп населення. Організаційно соціально відповідальну поведінку можна забезпечити впровадженням підфункцій публік рілейшнз до складу маркетинг-менеджменту.

Дослідження вищезазначених проблем можна розвивати у напрямках розроблення практичної програми впровадження в систему управління бізнес-діяльністю функції ПР.

Література: 1. Дункан Джек У. Основополагающие идеи в менеджменте. Уроки основоположников менеджмента и управленческой практики: Пер. с англ. — М.: Дело, 1996. — 272 с. 2. Гительман Л. Д. Преобразующий менеджмент: лидерам реорганизации и консультантам по управлению. Учебное пособие. — М.: Дело, 1999. — 496 с. 3. Пятова А. В. Социальные технологии и их использование на предприятиях. Автореф. дисс. ... канд. социолог. наук. — Мн.: Акад. наук Беларуси, 1994. — 20 с. 4. Салмон Р. Будущее менеджмента / Под ред. Е. В. Минеевой. — СПб.: Питер, 2004. — 298 с. 5. Основы менеджменту: Навч. посібник / За ред. В. С. Верлоки, І. Д. Михайлова. — Харків: Основа, 1996. — 352 с. 6. Доронина М. С. Управління економічними та соціальними процесами підприємства: Монографія. — Харків: Вид. ХДЕУ, 2003. — 444 с. 7. Пищулин Н. П. Социальное управление: теория и практика: Учебное пособие: В 2 т. / Н. П. Пищулин, С. Н. Пищулин. — М.: ИКЦ "Академкнига", 2003. — 452 с. 8. Носков В. А. Социально-психологические аспекты управления предприятием: новые подходы / В. А. Носков, Л. И. Аведян. — Харьков: Бизнес-Информ, 1997. — 144 с. 9. Доронина М. С. Социальный эксперимент как метод исследования и формирования культуры предприятия / М. С. Доронина, Л. И. Аведян // Экономика и управление. — 1998. — №2. — С. 25–26. 10. Алешина И. В. Паблик рілейшнз для менеджерів і маркетерів. — М.: Ассоциация авторов и издателей "Тандем"; Изд. "ТНОМ-ПРЕСС", 1997. — 256. 11. Гордон Я. Х. Маркетинг партнерских отношений: Пер. с англ.; [Под. ред. О. А. Третьяка. — СПб: Питер, 2001. — 384с. 12. Кемпбелл Э. Стратегический синергизм / Э. Кемпбелл, Саммер К. Лаче. — 2-е изд. — СПб.: Питер, 2004. — 416с. 13. Мерсер Д. ИБМ: управление в самой преуспевающей корпорации мира: Пер. с англ.; [Общ. ред. и предисл. В. С. Загашвили. — М.: Прогресс, 1991. — 456 с.

*Стаття надійшла до редакції
13.05.2005 р.*

УДК 658.15

Филиппова С. В.

МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ ИНТЕГРИРОВАННЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ СИСТЕМ КАК ИНСТРУМЕНТ ПРЕВЕНТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ТРАНСФОРМАЦИЕЙ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА

In the article the integrated production system as the instrument of preventive transformation industrial production management of the mechanism of creation the new formations is grounded.

© Филиппова С. В., 2005

Проблемы управления трансформационными процессами, происходящими в экономике Украины, являются приоритетным направлением современных исследований. Различные аспекты управления трансформацией промышленного производства осветили А. Н. Алымов, Б. Буркинский, С. Дорогунцов, С. Ерохин, В. Захарченко, И. Лукинов, Б. Одягайло и другие, которыми были рассмотрены особенности современного производства, суть происходящих в нем трансформационных процессов и методы управления ими в условиях рынка, отдельные аспекты формирования механизмов трансформации.

Вместе с тем научные дискуссии зачастую ограничиваются выводами по формированию методологии управления отдельными составляющими трансформации (инновационными, производственными и предпринимательскими процессами), часто без учета их качественных изменений, системности и взаимозависимости. Несмотря на рост количества исследований отдельных аспектов трансформации, интегрированный подход к формированию методологии управления трансформационными процессами, который носит опережающий (превентивный) характер, отсутствует. Соответственно нет и инструментов ее реализации.

Поэтому целью данной статьи, обусловившей ее задачи и структуру, является обоснование в качестве инструмента превентивного управления трансформацией промышленного производства механизма формирования новых образований — интегрированных производственных систем.

Интегрированной производственной системой (ИПС) считается мегапроизводственная система, объединяющая полностью или частично:

- интересы всех прямых участников ИПС и региона, где она пространственно размещается;
- производственные системы и производственные структуры ее участников;
- системы управления участников ИПС и их организационные структуры.

Базой для создания таких интеграционных форм промышленного производства являются: схожесть либо взаимозависимость характеров технологических процессов производств или отраслей в целом; синхронность развития технико-экономического уровня связанных производств; диверсификация и необходимость комплексного использования ресурсов и решения социально-экономических проблем территории, на которой размещена ИПС.

Формирование ИПС основано на использовании сложившихся благоприятных предпосылок, таких, как: развитие интеграционных процессов в экономике Украины;

- рост предпринимательской активности и накопление капитала малым бизнесом, достаточного для его участия в промышленном производстве, которое исторически характеризуется высоким порогом вхождения;
- развитие мегапроизводственных систем, производственно-хозяйственные и организационные связи которых могут быть использованы для создания на их базе ИПС.

Целью формирования ИПС является размещение промышленного производства или реализация его инновационной идеи в наиболее благоприятном месте, обеспечивающее синергический эффект из всей совокупности связей и отношений участников ИПС, выхо-

дящий за рамки возможностей отдельного производственного предприятия.

Природа синергического эффекта является многоаспектной и отражает:

техничко-технологический аспект, достигаемый за счет расширения сферы применения инновационных промышленных технологий;

экономический аспект, выражающийся в экономии общественно необходимых затрат на ведение производственного процесса и росте финансовых поступлений в бюджет в виде отчислений и местных налогов;

социальный аспект, отражающий решение социальных проблем региона через обеспечение занятости трудоспособного населения, финансирование социальных программ.

С позиций системного подхода [1; 2] формирование интегрированных производственных систем в регионах должно включать:

определение способов достижения максимальной эффективности их функционирования и развития;

проведение субоптимизации или согласование локальных критериев подсистем ИПС между собой и общим критерием ее функционирования;

проведение декомпозиции для понижения сложности и сложности решения задач управления ИПС, проведения ее мониторинга и анализа.

Цели создания и последующего функционирования ИПС различаются как между собой, так и внутри себя в зависимости от специфики конкретного региона. Для региона целью их создания и функционирования должно стать решение региональных проблем, для государства — общее инновационное развитие экономики. Региональная специфика выражается в конкретизации целей создания ИПС. Так, для Одесского региона в силу его традиционной сбалансированности между сельскохозяйственной и промышленной ориентацией [3] состав предпочтительных ИПС может носить многоотраслевой характер.

Для достижения данной цели любой ИПС необходимо обеспечить:

1) взаимодействие с внешней средой для беспрепятственного получения ресурсов необходимого состава, объема и качества и непрерывного сбыта произведенной продукции (товаров или услуг);

2) оптимальные условия переработки входящих ресурсов в товары (услуги).

Решение данных задач осуществляется как на стратегическом, так и на тактическом уровне. Первый связан с развитием будущего потенциала ИПС, а второй — с его реализацией в доходы участников интегрированных производственных систем. Уровни диалектически взаимосвязаны — за счет настоящего функционирования ИПС обеспечивается ее будущее развитие.

Развитие экономики в условиях рынка неизбежно сопровождается ростом неопределенности внешней среды из-за ее цикличности и увеличения разнообразия. Поэтому задача формирования ИПС состоит в том, чтобы рационально перевести потенциал входящих в нее предприятий из базового состояния в более высокое, путем перебора множества траекторий развития, реализующихся с разной вероятностью и обеспечивающих достижение стратегических целей создания ИПС.

Существование исторически сложившихся в регионе мегапроизводственных систем значительно об-

легчает процесс формирования ИПС, так как производственно-хозяйственные и организационные связи в большинстве случаев уже сложились, а их использование лишь сократит операционные затраты.

При относительно большом количестве таких мегапроизводственных систем необходимо определить перечень предпочтительных ИПС, формирование которых отвечает целям трансформации. Целесообразно формировать на их основе и развивать те ИПС, продукция которых в ближайшем будущем (2 – 3 года):

может быть приведена в соответствии с международными стандартами без широкомасштабных инвестиций и может стать статьей экспорта;

по затратным показателям будет значительно лучше для внутреннего рынка по сравнению с мировыми аналогами.

Отбор предпочтительных ИПС выполняется с использованием двух уровней качественных и количественных критериев.

В роли критериев отбора первого уровня вариантов ИПС, обеспечивающего превентивность управления трансформационными процессами, выступают:

роль ИПС в трансформации общественного производства (базовая или сопутствующая, то есть трансформация-следствие);

характер трансформации (обратимая или необратимая);

соответствие программе инновационного развития региона и страны (входит в перечень приоритетных технологий или нет).

К критериям отбора второго уровня альтернативных проектов ИПС относятся показатели (табл. 1), сгруппированные в три направления.

Особо следует выделить критерий широты потенциальной сферы распространения технологии, так как именно он стимулирует инновационное развитие промышленного производства и сопряженных отраслей.

Таблица 1

Критерии второго уровня отбора вариантов ИПС [1, с. 239]

Направление	Предлагаемый критерий	
1	2	
1. Социальная направленность	Важность для общества в целом и региона решаемой социальной задачи	
	Степень (процент) решения проблемы	
2. Экономико-организационные характеристики	Затраты	Величина требуемых ресурсов по их видам
		Величина требуемых средств госбюджета
	Эффект	Величина синергического эффекта
		Срок окупаемости и срок экономической целесообразности функционирования ИПС
		Частные показатели эффективности
Риски	Возможности экспорта или замещения импорта	
	Степень риска по его видам	
Широта сферы распространения трансформации		
Наличие организационных возможностей привлечения ресурсов		

Окончание табл. 1

1	2
3. Техно-технологические условия и перспективы	Степень завершенности технологии или всего проекта (требует или не требует доработки)
	Продолжительность доработки или апробации
	Технико-технологический уровень ИПС
	Широта потенциальной сферы распространения технологии
	Инновационность проекта ИПС (или ее технологии, продукта)

Оценка с помощью данных критериев проводится по конкретному проекту ИПС и представляет собой его экспертизу. Она должна стать плановой работой общегосударственного и регионального уровня управления трансформацией промышленного производства, предваряющей процесс непосредственного формирования ИПС, и должна быть реализована в виде ряда мероприятий:

1. Инвентаризация производств на предмет определения взаимосвязи имеющихся производств со смежными и выявления мегапроизводственных систем, уже сложившихся в регионе.

2. Определение ИПС, формирование и поддержка которых соответствует приоритетам развития региона в целом.

3. Характеристика связей: определение полного состава организационно-экономических и технико-технологических связей, необходимых для существующих и проектируемых ИПС; выделение недостающих связей и структур.

4. Определение количества и выбор предпочтительных ИПС с учетом ограничений возможностей региона.

5. Формирование региональной инфраструктуры поддержки ИПС. Определение количественного и качественного состава инфраструктуры (учебных и консалтинговых центров, бизнес-инкубаторов и пр.).

6. Анализ промышленных предпринимательских структур малого типа на предмет их присоединения к ИПС, включающий: характеристику параметров каждой как потенциального участника производственного процесса, фиксирование отклонений их параметров от требуемых значений, определяемых типом соответствующей мегапроизводственных систем, и оценку системы управления.

7. Формирование системы превентивно-интерактивного управления ИПС:

 построение конкретизированной дескриптивной модели превентивного управления, охватывающей все функциональные подпространства системы управления ИПС и управленческие бизнес-процессы;

 создание инфраструктуры превентивного управления ИПС;

 определение состава функций управления участников ИПС, предназначенных к делегированию во внешнюю среду;

 внедрение выбранных управленческих инноваций в структурных блоках, связях, технике управления и технологии бизнес-процессов.

Мероприятия 1 – 2 целесообразно осуществлять параллельно, не привязываясь к существующим предприятиям и мегапроизводственных систем. Тем самым

будет обеспечена превентивность управления трансформационными процессами.

Региональный и общегосударственный уровни должны быть связаны единой концепцией активизации трансформационных процессов в промышленном производстве через развитие ИПС, в рамках которой должно быть закреплено распределение приоритетных ИПС по уровням управления ими (рисунок).

Данная схема имеет две оси с непрерывными значениями показателей (эффект синергии и стоимость проекта ИПС) и одну ось с дискретными значениями (три уровня управления). Она отражает распределение всех проектируемых ИПС по трем обобщающим критериям, независимо от частных (отраслевой принадлежности, использования мегапроизводственных систем и прочих характеристик). Такой подход позволяет системно и комплексно осуществлять текущее и стратегическое управления развитием ИПС и трансформационными процессами.

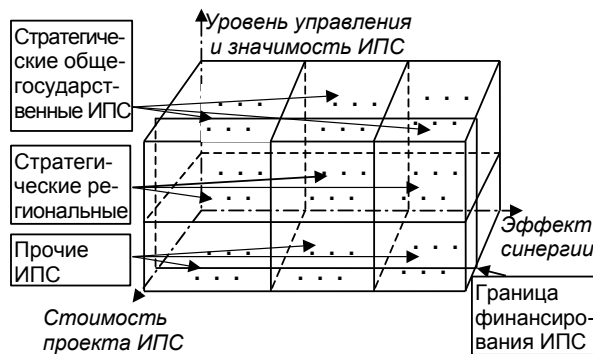


Рис. Схема распределения ИПС по важнейшим уровням и блокам (собственная разработка)

Выбор предпочтительных ИПС представляет собой решение, определяющее последующее развитие как экономики в целом, так и конкретного региона и отрасли, поэтому для его осуществления рекомендуется применять хорошо зарекомендовавшую себя методику оценки проектов, разработанную Институтом промышленных исследований США [4]. Именно на ее основе сформулирован полный состав критериев оценки проектов ИПС (табл. 2).

Из перечисленных критериев для каждого проекта ИПС с учетом региональной специфики выбираются наиболее существенные. Экспертная информация обрабатывается количественными методами с применением вербально-числовой шкалы Харрингтона [2, с. 59]. Далее отбор вариантов ИПС ведется путем их ранжирования по величине набранных баллов или с помощью критерия эффективности Паррето.

Оценка альтернативных вариантов создания ИПС была проведена автором на базе крупных промышленных предприятий Одесского региона. Рассматривались следующие варианты их формирования: передача действующего производства в аренду промышленной предпринимательской структуре малого типа; восстановление производства собственными силами и передача функций маркетинга и сбыта непромышленной предпринимательской структуре малого типа; восстановление производства и полное функциональное

управление им собственными силами; продажа производственных мощностей.

Таблица 2

Критерии оценки реальных проектов ИПС [4 – 5]

Критерии	Что отражают
1. Целевые	совместимость проекта с текущей стратегией и долгосрочным планом развития промышленного производства и региона; оправданность потенциалом проекта вынужденных изменений в стратегии развития региона; согласованность проекта с представлениями об ИПС; соответствие проекта ИПС установленному риску
2. Рыночные	соответствие проекта ИПС потребностям рынка региона; общую емкость рынка и долю возможного удовлетворения общественной потребности; период выпуска промышленной продукции (оказания услуги); вероятность коммерческого успеха проекта; ценообразование и позицию в конкурентной борьбе; соответствие существующим каналам распределения; величину стартовых затрат на маркетинг
3. Научно-технические	соответствие проекта инновационному развитию экономики; вероятность технического успеха и время разработки; патентную чистоту и инновационность проекта; наличие необходимых научно-технических ресурсов; возможности будущего применения новой технологии, продукции; воздействие на существующие технологии и производства
4. Финансовые	стоимость и сроки окупаемости проекта; возможность поэтапного долевого финансирования; ожидаемый годовой размер и норму прибыли
5. Производственные	необходимость и стоимость модернизации включаемых, уже существующих производств; численность и квалификацию требуемого персонала; цену и наличие в регионе необходимых материалов; издержки производства
6. Внешние и экологические	общественное мнение; ограничения текущего и перспективного законодательства; воздействие на уровень региональной занятости; безопасность производства и его вредные последствия воздействия продуктов и производственных процессов

Исследование показало, что для одних действующих предприятий (ОАО "Одесский суперфосфатный завод") целесообразно создать ИПС в форме предпринимательского звена малого типа с привлечением малых промышленных предприятий для прямого участия в производственном процессе, для других (ООО "СКТБ "Грунтотмаш") — привлечь непромышленные предпринимательские структуры малого типа для управления

и обслуживания производственного процесса, для третьих (НПО "Кислородмаш") — провести локальную организационно-управленческую инновацию, не формируя новую ИПС.

Выявлено также, что в машиностроении на любой фазе жизненного цикла предприятия охотнее идут на создание ИПС, чем в легкой и пищевой промышленности. Поэтому ядром формирования ИПС в машиностроительном комплексе могут быть только крупные промышленные предприятия, действующие либо вновь создаваемые, концентрирующие большую часть этапов и операций производственного процесса. Ядром формирования ИПС в легкой и пищевой промышленности, помимо этого, могут быть крупные оптовые потребители (оптовые рынки, гипермаркеты и т. д.).

Таким образом, перенесение центра тяжести управления трансформационными процессами в промышленном производстве на уровень ИПС обеспечит комплексное формирование и регулирование всего производственного процесса, а именно:

1. Разработку и реализацию общей стратегии и направлений производственной деятельности ИПС.

2. Формирование и внедрение ИПС, включающее разработку производственных процессов, выбор пространственного размещения ИПС, проектирование недостающих мощностей и производственных единиц, продукта ИПС, требований, стандартов и норм к производственному процессу и деятельности интегрированных производственных систем.

3. Регулирование процесса функционирования интегрированных производственных систем средствами контроля и анализа в режиме мониторинга.

Следовательно, механизм формирования ИПС представляет собой сложный инструмент превентивного управления трансформационными процессами в промышленном производстве на уровне Украины, региона и отдельного предприятия, объединяющий их интересы в качественно новых организационных формах промышленного производства.

Поскольку формирование ИПС имеет многовариантную природу и осуществляется с учетом интересов внешних и внутренних ограничений различной природы, именно в этом направлении необходимо продолжить исследования по совершенствованию инструментария превентивного управления трансформацией промышленного производства.

Литература: 1. Єрохін С. А. Структурна трансформація національної економіки: теоретико-методологічний аспект. Наукове видання — К.: Вид. "Світ знань", 2002. — 528 с. 2. Афанасьев Н. В. Управление развитием предприятия: Монография / Н. В. Афанасьев, В. Д. Рогожин, В. И. Рудыка. — Харьков: Изд. дом "ИНЖЭК", 2003. — 184 с. 3. Буркінський Б. В. Трансформація моделей розвитку підприємства. — Одеса: ИПРЕСД, 2001. — 336 с. 4. Твісс Б. Управление научно-техническими нововведениями: Сокр. пер. с англ. / Под ред. К. Н. Пузыня. — М.: Экономика, 1989. — 274 с. 5. Захарченко В. Типы трансформационных процессов в промышленных территориальных системах // Экономика Украины. — 2004. — №1. — С. 38 – 44.

Стаття надійшла до редакції
23.03.2005 р.

*Чем более точна наука, тем больше можно
из нее извлечь точных предсказаний.*

А. Франс

ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВА ТА УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЦТВОМ

УДК 658.14

Карман З. М.

ОРГАНІЗАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

In the article the questions of formation the enterprise financial development department are considered. Its organizational structure consisting of four sectors which work assumes the establishment of close interrelations with internal and external environment of the enterprise and performance of management all private functions during the strategic control of development the financial resources of the subject of managing is offered.

Процес стратегічного управління розвитком фінансових ресурсів промислового підприємства вимагає організаційної підтримки, тобто розроблення методичного забезпечення щодо актуалізації його організаційної структури. Проблема її побудови для нових підприємств або удосконалювання для функціонуючих є однією із найскладніших в управлінні фінансовими ресурсами. Вона особливо ускладнилася останнім часом у зв'язку з активізацією приватизаційних процесів, реструктуризацією підприємств, збільшенням обсягів іноземних інвестицій, розгалуженням джерел фінансування виробничої діяльності. Процес розвитку підприємства вимагає внесення змін в організаційну структуру управління ним, яка повинна відповідати вимогам саморегулювання, самоорганізації, гнучкості, тобто містити процедури з удосконалювання (розробки) його організаційної структури.

Проблемам побудови організаційних структур приділяли увагу багато вчених, серед яких можливо виділити роботи, що присвячені вирішенню питань підвищення ефективності діяльності підприємств на основі адаптації організаційних структур до умов мінливого зовнішнього і внутрішнього середовищ [1 – 12]. Проте пропозиції щодо виділення в складі структур підрозділів, які займаються визначенням стратегічної спрямованості розвитку підприємства в цілому, його підрозділів, видів діяльності або розвитку окремих видів ресурсів майже не зустрічаються в науковій літературі. Тому виникає об'єктивна необхідність у подальших дослідженнях побудови організаційних структур суб'єктів господарювання стосовно розвитку фінансових ресурсів як одного з пріори-

тетних видів економічних ресурсів, які відіграють провідну роль у загальному розвитку підприємства, забезпечуючи його активізацію та попереджаючи про настання кризових ситуацій.

Як довів аналіз літературних джерел та практичної діяльності крупних промислових підприємств машинобудівної галузі України, на сьогодні доцільно застосовувати такі основні підходи до побудови організаційних структур, як нормативно-функціональний, функціонально-технологічний і системно-цільовий [13, с. 53 – 54].

Щодо нормативно-функціонального підходу, він орієнтований на типову номенклатуру функцій управління на підприємстві і найбільш розповсюдженим, але по суті не дає чіткої алгоритмічної інтерпретації механізму побудови структури, оскільки має орієнтацію на встановлення кореляційної залежності між окремими показниками діяльності підприємства, такими, як чисельність управлінського персоналу, кількість рівнів управління, ступінь централізації управлінських функцій і загальних показників прибутку, доходу і продуктивності праці. Це не дає змоги у достатній мірі враховувати особливості функціонування підприємства в конкретних умовах господарювання стосовно стратегічного управління його фінансовими ресурсами за стратегічною альтернативою загального розвитку.

Функціонально-технологічний підхід ґрунтується на раціоналізації джерел інформації та технології її обробки на кожному підприємстві. Але даний підхід є трудомістким і підпорядкованим схемі документообігу на підприємстві. У зв'язку з тим, що процес стратегічного управління фінансовими ресурсами та їх розвитком є високо ймовірним, можливість використання такого підходу є обмеженими щодо організаційної підтримки розвитку фінансових ресурсів.

Системно-цільовий підхід дозволяє враховувати особливості діяльності конкретного підприємства, його функціональних підрозділів, зокрема фінансового, та проектувати адаптивні форми. Труднощі полягають у переході від цілей і функцій управління до складу й підпорядкованості структурних підрозділів. У цьому зв'язку він може бути застосований для діючого і нового підприємства. Даний метод дозволяє в найбільш повній формі врахувати в структурі цілості функцій управління передбачувані зовнішні та внутрішні умови розвитку фінансових ресурсів. Тому в якості найбільш прийняттого методу до вдосконалення організаційних структур підприємства у напрямку розвитку його фінансових ресурсів є саме системно-цільовий підхід.

По-перше, як відкрита система підприємство (щодо розвитку фінансових ресурсів) має стійкі взаємовідносини з суб'єктами зовнішнього середовища, за якими

воно має змогу залучати необхідний обсяг фінансових ресурсів для свого розвитку, в разі потреби. Тому в складі підрозділу фінансового розвитку доцільно виділити дві організаційні одиниці, які б виконували функції взаємодії із зовнішнім та внутрішнім середовищами. Перша організаційна одиниця, яка буде виконувати функцію взаємозв'язку із зовнішнім середовищем, повинна взяти на себе обов'язки із залучення зовнішніх джерел фінансування у достатньому обсязі й на вигідних для підприємства умовах та обов'язки із забезпечення його фінансової прозорості на основі встановлення постійних інформаційних взаємозв'язків із засобами масової інформації та професійними виданнями з метою публікації відповідної інформації про можливості й здобутки підприємства. Друга структурна одиниця повинна сконцентрувати свою увагу на роботі зі створення й контролювання планів фінансового розвитку підприємства, тобто на взаємодії підрозділів всередині підприємства, в його внутрішньому середовищі. Таким чином буде реалізовано системний підхід до управління розвитком фінансових ресурсів підприємства у контексті побудови його організаційної структури.

По-друге, процес розвитку фінансових ресурсів пов'язаний з виконанням основних функцій менеджменту, таких, як аналіз, прогнозування, планування, організація, координація, регулювання, мотивація й стимулювання відносно до досягнення переважної мети — "розвитку фінансових ресурсів" згідно із загальноекономічною альтернативою діяльності підприємства "розвиток". Тобто цей підрозділ виконує всі означені функції щодо стратегічного управління та згідно із сформульованою метою. Таким способом реалізується цільова спрямованість робіт з адаптації або побудови організаційної структури підприємства, що підтверджує доцільність використання системно-цільового підходу.

Відносно до методів розроблення структур управління, слід виділити наступні найбільш прийнятні у контексті розвитку фінансових ресурсів.

Метод аналогій, який полягає в застосуванні організаційних форм, що виправдали себе в організаціях із загальними частковими характеристиками, і в той же час, з урахуванням ситуаційної методології. У цьому випадку доцільно використовувати ситуаційну методіку MAPS, в якій враховуються не тільки об'єктивні фактори фінансового середовища і технології, але і тип поведінки виконавців. Вона дозволяє враховувати переваги кожного співробітника при виконанні завдань щодо управління фінансовими ресурсами.

Інтуїтивно-експертний метод, який полягає у використанні думок експертів з метою виявлення специфічних проблем фінансового розвитку і вузьких місць у системі управління. Тому необхідно провести експертні опитування керівників і підлеглих за допомогою спеціально розроблених анкет. В основу використання даного методу варто покласти основний принцип відповідності структури управління стратегічним цілям фінансового розвитку. При цьому опис результатів застосування експертних методів необхідно надати в графічній чи табличній формі з урахуванням технологічних, економічних, виробничих чинників із зазначенням змін у правах і відповідальності, чисельності персоналу, організаційних взаємозв'язків. Інтуїтивно-експертний підхід є досить гнучким, однак використовує суб'єктивні дані.

Метод організаційного моделювання передбачає використання різних типів моделей. Регресійні моделі

можуть дати прийнятний варіант вирішення в стабільному внутрішньому і зовнішньому середовищах, встановлюючи взаємозв'язок між характеристиками процесу розвитку фінансових ресурсів й структури апарату управління. У результаті встановлюються співвідношення між параметрами, що характеризують кількісно функції управління і загальні результати діяльності підприємства. Основна перевага даної методики полягає у формалізації параметрів процесу управління.

Удосконалити процес організаційного моделювання дозволяють оптимізаційні моделі, однак основною проблемою їх застосування є відсутність чітких критеріїв ефективності організаційних структур. Тому більшість подібних моделей оптимізують тільки деякі параметри структури управління, що є їх істотним недоліком у середовищі, яке швидко змінюється. Усунути виявлені недоліки дозволяють імітаційні моделі, де характеристики організаційних структур розглядаються як множина об'єктів, що характеризуються конкретними властивостями і взаємозв'язками. Структура в таких моделях описується як система рівнянь. Головною перевагою імітаційних моделей є множина варіантів структури при кінцевому наборі зовнішніх параметрів, що дозволяє розглядати систему організаційних завдань комплексно. Складністю є вибір критерію ефективності організаційної структури для порівняння отриманих варіантів, тому що частково критерії є формалізованими, наприклад, максимальний чистий прибуток від фінансової діяльності, мінімізація ризику, а частково — слабко формалізованими. До останніх відносяться рівень комфортності трудового життя, організаційна культура, клімат, стиль управління, що не менше впливають на загальну ефективність функціонування підприємства в цілому і процес фінансового розвитку зокрема.

Графоаналітичні моделі надають матричні, мережні, табличні зображення розподілу повноважень і відповідальності, тобто організаційних зв'язків. Їх застосування полегшує сприйняття результатів моделювання й об'єднання декількох підрозділів у один, дають можливість аналізувати їх спрямованість, варіанти угруповань, прав і відповідальності. Тому графоаналітичні моделі відрізняються від попередніх тільки формою. В реальних організаційних умовах управління фінансовими ресурсами та їх розвитком найбільший успіх можуть принести наглядні моделі у вигляді експериментів щодо запланованої зміни структури, ділових ігор з моделювання поведінки фахівців.

Метод структуризації передбачає розробку системи цілей, що повинні бути сформульовані кількісно із зазначенням пріоритетів, виключає виникнення протиріч між ними. Для цього варто здійснити формулювання основних цілей розвитку фінансових ресурсів, на їх основі визначити основні функціональні й програмно-цільові підсистеми, які забезпечують виконання цілей. Тобто система цілей становить орієнтований граф, що вказує на набір передбачуваних варіантів організаційної структури, за якими закріплюються функції прийняття рішень за підрозділами. Рішення, які вимагають участі спеціалізованих підрозділів, закріплюють за ними, що приводить до необхідності складання схеми координації взаємозв'язків на основі інформаційних пошуків із визначенням трудомісткості їх обробки, а потім і кількості виконавців із зазначенням вимог до їх роботи. Цей метод найбільш прийнятний для вирішення проблем організаційної підтримки розвитку фінансових ресурсів.

Узагальнюючи результати проведених досліджень, можна виявляти фактори, що є одночасно і критеріями вибору методів проектування або удосконалення організаційних структур у ході реалізації процесу фінансового розвитку підприємства, яке є тотожним розвитку фінансових ресурсів у контексті проведеного дослідження: рівень мінливості факторів зовнішнього і внутрішнього середовищ; частота робіт зі створення фінансових планів; термін реалізації фінансових планів; наданий обсяг фінансових ресурсів.

Як додаткові фактори потрібно зазначити:

- тип коригованої структури;
- необхідний рівень адаптивності;
- гнучкість структури до зміни факторів інвестиційного оточення; рівень кваліфікації розроблювачів бізнес-плану; доступність інформації;
- час, протягом якого необхідно здійснити перебування організаційної структури.

Якщо розвиток фінансових ресурсів розглядати як разову дію щодо впровадження певної стратегії підприємства, зміна організаційної структури є дискретною і доцільність побудови нової структури варто визначати як додатковий ефект, що виникає за рахунок скорочення витрат на створення структури, додаткової економії від поліпшення якості створення та впровадження фінансових планів. Якщо ж процес розвитку фінансових ресурсів є безупинним, об'єкт управління постійно змінюється, удосконалення організаційної структури варто здійснювати безупинно, з урахуванням ступеня глибини організаційних змін у підсистемі організаційного забезпечення. Тоді доцільність проведення організаційних перетворень необхідно відслідковувати відповідно до динаміки поліпшення показників економічної ефективності функціонування підприємства в цілому, таких, як загальна рентабельність, рентабельність власного капіталу, рентабельність продажів.

Діяльність, пов'язана з удосконалюванням організаційної структури, повинна увійти в практику управління підприємством у трансформаційних умовах, тому що його розвиток можливий тільки на основі розробки фінансових планів зокрема та бізнес-планів для будь-яких змін взагалі, і стати однією з важливих функцій системи управління.

Аналіз процесу управління на досліджуваних промислових підприємствах довів, що вирішенням проблем стратегічного управління взагалі й стратегічного управління розвитком фінансових ресурсів, а саме, обґрунтуванням, формуванням і реалізацією стратегій не займаються конкретні підрозділи, що затрудняє отримання очікуваних результатів. Кожен з економічних підрозділів підприємств у визначеній мірі здійснює розробку елементів загальної стратегії у відповідності зі своєю функціональною спрямованістю. Об'єднати їх, обґрунтувати, погодити і реалізувати дозволить тільки фінансова стратегія, генерацією якої повинен займатися окремий структурний підрозділ — фінансовий відділ, використовуючи у своїй роботі бізнес-пропозиції і плани, розроблені іншими функціональними відділами підприємств. Проте на більшості промислових підприємств за фінансовим відділом закріплюються функції оперативного і тактичного управління фінансовими ресурсами, в той час як функцію стратегічного управління ними ці підрозділи практично не виконують. Тобто вони не займаються спланованим розвитком фінансових ресурсів суб'єктів господарювання.

Вирішити виявлену проблему можливо у двох напрямках: наділяючи функцією стратегічного управління фінансовими ресурсами безпосередньо фінансові відділи підприємств; створюючи нові відділи стратегічного управління фінансовими ресурсами — відділи фінансового розвитку.

Перший напрямок є прийнятним для невеликих підприємств (малих та середніх), на яких виділення підрозділів, що займаються стратегічним управлінням окремими видами ресурсів, а саме фінансових, є економічно не вигідним з причини значних витрат часу й коштів. Щодо великих підприємств, то формування подібних підрозділів для них може бути неприйнятним за умови вибору такої загальноекономічної стратегії діяльності як "скорочення", яка вимагає не розвитку фінансових ресурсів, а їх регресивного функціонування.

Другий напрямок слід рекомендувати для великих підприємств, фінансові стратегії яких є розгалуженими і вимагають значних витрат щодо їх розроблення, реалізації та моніторингу. Крім того, такі підприємства, як правило, обирають в якості загальноекономічної стратегії — стратегію зростання або розвитку, що вимагає здійснення обґрунтування процесом використання фінансових ресурсів, механізм управління якими є підґрунтям й умовою успішності економічного розвитку підприємства в цілому.

Згідно з другим напрямком, відділ фінансового розвитку становить складну систему, що пристосовується до умов зовнішнього і внутрішнього середовищ шляхом оптимізації діяльності складових її ланок, тобто на основі системного підходу, який виходить із того, що будь-який підрозділ є системою, кожен елемент якого прагне досягнення поставлених цілей. Відповідно до принципів системного аналізу, відділ фінансового розвитку доцільно розглядати як цілісний об'єкт управління, а функції стратегічного управління — як сукупність усіх видів діяльності, необхідних для досягнення цілей сталого розвитку підприємства в цілому на основі раціонального використання фінансових ресурсів щодо поліпшення їх якісного складу. При цьому увагу варто зосереджувати не стільки на окремих ланках (секторах) даного підрозділу, скільки на їхньому взаємозв'язку і взаємодії, на підпорядкуванні інтересам усього підприємства. Головне завдання системного підходу при формуванні відділу фінансового розвитку полягає в тому, щоб пристосувати його структуру до умов, що змінюються, зробити її гнучкою, а отже, ефективною.

Ефективність управління розвитком фінансових ресурсів істотно залежить від організаційної форми, що застосовується для даного процесу. Залежно від характеру підпорядкованості й особливостей організації роботи з управління фінансовими ресурсами підприємства доцільно використовувати різні види адаптивних програмно-цілевих структур — від структур координаційного типу до проектних.

Структура координаційного типу по своїй суті відповідає механізму управління процесом фінансування за екстенсивним типом, що відповідає не стільки загальноекономічній стратегії розвитку, скільки стратегії зростання підприємства. Таку структуру необхідно накладати на загальну організаційну структуру суб'єкта господарювання, яка у більшості випадків є лінійно-функціональною з метою підвищення її гнучкості.

Залежно від рівня управління, на якому створюються такі структури, доцільно використовувати дві їхні організаційні форми, що відповідає пропозиціям О. М. Яст-

ремської, викладеним стосовно організаційної підтримки інвестиційних процесів на підприємствах [12]. Перша — комітети з фінансового розвитку, тобто стратегічного управління розвитком фінансових ресурсів (КФР). Така структура повинна об'єднувати, як правило, керівників вищого і середнього управлінського рівня. Друга організаційна форма — це тимчасові творчі групи (ТТГ), які доречно формувати в основному з фахівців. У зв'язку з тим, що права таких структур обмежені, їхніх можливостей може бути недостатньо для формування і реалізації стратегій управління розвитком фінансової діяльності промислових підприємств. У таких випадках перевагу варто віддавати структурам проектного типу, які характеризуються створенням постійної, на термін розробки і реалізації певного проекту, проектною групою (відділу) з фахівців різного профілю. Така структура повинна організовувати роботу з використання фінансових ресурсів у обсягах, призначених для реалізації конкретної обраної фінансової стратегії щодо загальноекономічної стратегії діяльності підприємства.

Взаємодія структур проектного типу з лінійно-функціональними підрозділами сприяє встановленню нових стійких горизонтальних зв'язків і відповідно посиленню відповідальності їхніх керівників за якість прийнятих фінансових рішень.

У сучасних умовах, коли фінансування діяльності підприємств, розвиток фінансових ресурсів повинен стати безупинним процесом, незалежно від виду описаних структур, крупним промисловим підприємствам необхідно обов'язково створювати постійно діючий підрозділ — відділ фінансового розвитку. Основними документами, що регламентують його роботу, є положення про структурний підрозділ та посадові інструкції його керівника і заступника.

Уточнення й доповнення змісту положення, виходячи з обліку реальних фінансових можливостей підприємства, а також розробка посадових інструкцій виконавців, повинна здійснюватися керівником відділу після його затвердження на посаді.

Розроблені рекомендації зі створення відділу фінансового розвитку базуються на пропозиціях роботи [12], які, у свою чергу, пройшли апробацію на промислових підприємствах м. Харкова, дали позитивні результати й одержали схвальні відгуки провідних спеціалістів.

За розробленими рекомендаціями, основою функціонування відділу фінансового розвитку (ФР) є формування і реалізація фінансових стратегій діяльності промислового підприємства з метою забезпечення його сталого соціально-економічного розвитку. ФР доцільно створювати як самостійний структурний підрозділ підприємства і підпорядковувати безпосередньо заступнику директора з економічних питань, структура якого наведена на рисунку. Головними завданнями відділу ФР є формування фінансових стратегій підприємства відповідно до його економічної, науково-технічної та соціальної політики, загальноекономічних стратегій функціонування і розвитку, а саме: загальноекономічних, конкурентних, функціональних, нормативно-правового, інформаційного, організаційного забезпечення робіт з управління фінансовими ресурсами; тактичне управління фінансовими ресурсами згідно з обґрунтованими і затвердженими на підприємстві напрямками розвитку відтворювальних процесів щодо технічного переозброєння, реконструкції, розширення, нового будівництва.

Таким чином, проведені дослідження показали, що найбільш прийнятним підходом до адаптації або побудови

організаційної структури управління підприємством, яка здатна забезпечувати розвиток, є системно-цільовий, а методом — структурний. Необхідною організаційною формою в процесі стратегічного управління розвитком фінансових ресурсів є постійно діючий відділ фінансового розвитку на крупних підприємствах і відповідні тимчасові групи на середніх та малих. Практичне використання розробленого положення про відділ фінансового розвитку підприємств має практичне значення, оскільки дозволяє здійснити чітке розмежування повноважень між виконавцями, іншими структурними підрозділами та підвищити ефективність стратегічного управління фінансовою складовою економічних ресурсів підприємств.

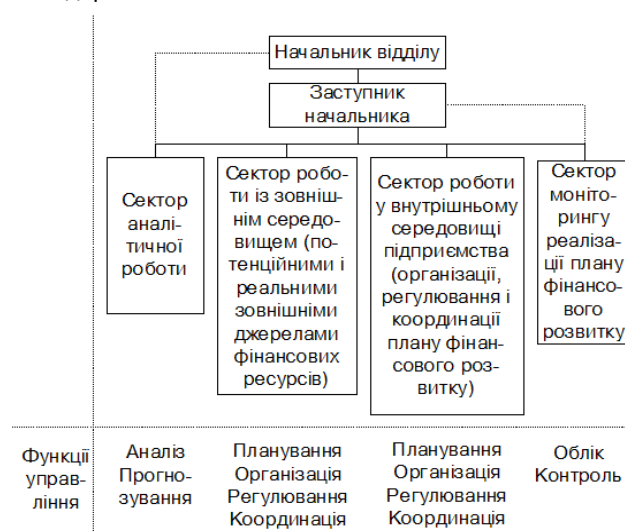


Рис. Узагальнена організаційна структура відділу фінансового розвитку промислового підприємства

Викладені пропозиції є підґрунтям для подальшого розвитку методичного забезпечення щодо побудови математичних моделей формування відділу ФР.

Література: 1. Евенко Л. И. Организационные структуры управления промышленными корпорациями США. Теория и практика формирования. — М.: Наука, 1983. — 284 с. 2. Развитие систем управления: структура, функции, нормативы / Г. С. Одинцова, В. И. Горюшко, Л. А. Лимонова; [Отв. ред. Г. С. Одинцова. — К.: Наук. думка, 1989. — 200 с. 3. Мильнер Б. З. Теория организации. — М.: ИНФРА-М, 2001. — 336 с. 4. Мельник М. В. Анализ и оценка систем управления на предприятиях. — М.: Финансы и статистика, 1990. — 136 с. 5. Смирнова В. Г. Организация и ее деловая среда: 17-модульная программа для менеджеров "Управление развитием организации". Модуль 2. — М.: ИНФРА-М, 2000. — 192 с. 6. Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации: Пер. с англ.; [Под ред. Ю. Н. Каптуревского. — СПб.: Питер, 2001. — 512 с. 7. Подлесных В. И. Менеджмент: Учеб. пособие. — СПб.: Изд. дом "Бизнес-пресса", 2002. — 468 с. 8. Румянцева З. П. Общее управление организацией: принципы и процессы: 17-модульная программа для менеджеров "Управление развитием организации". Модуль 3. — М.: ИНФРА-М, 1999. — 336 с. 9. Холл Р. Х. Организации: структуры, процессы, результаты. — СПб.: Питер, 2001. — 512 с. 10. Тронин Ю. Н. Менеджмент и проектирование фирмы: Учеб. пособие для вузов / Ю. Н. Тронин, Ю. С. Масленченков. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. — 416 с. 11. Франчук В. И. Основы построения организационных систем. — М.: Экономика, 1991. — 112 с. 12. Ястремская Е. Н. Инвестиционный отдел предприятия: организационные основы создания // 36. науч. прац "Економіка: проблеми теорії та практики". Вип. 148. — Дніпропетровськ: ДНУ, 2002. — С. 172 — 185. 13. Кроль Ю. Я. Экономический механизм процесса инвестиционного бизнес-планирования (методология та практика). — Харків: Основа, 2002. — 176 с.

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ ПОТОКАМИ КОРПОРАЦІЙ

Depending on the degree of needs financing repletion, varying the parameters of f_i , the increase of assets profitability according to each process, as well as total income of corporation can be reached. Nevertheless, personal funds of corporation can be oriented not only on the redistribution among the processes, but on the solving of other problems as well, e. g. on the investment activity, which is distribution of funds behind existing frames of corporation activity.

Фінансова система будь-якої корпорації є одним із елементів державної фінансової системи. Тому фінансовий потік відіграє істотну роль у корпорації. Це пов'язано насамперед з тим, що в ефективних фінансових взаєминах корпорації й інших учасників фінансової системи найголовнішою стає сутність розвитку економіки країни.

У рамках фінансового потоку існує декілька основних напрямів діяльності корпорації (кредитна, інвестиційна, внутрішній обіг), які пов'язані з економією ресурсів, їх залученням, перебігом та розташуванням. Послідовна їх реалізація забезпечує найбільш повне задоволення вимог ефективності діяльності та дозволяє реалізувати фінансову стратегію корпорації.

У процесі планування фінансової діяльності і при розробці фінансової стратегії спочатку визначаються потреби в інвестиційних ресурсах, потім визначаються потреби в ресурсах на здійснення внутрішнього обороту, і, нарешті, здійснюється планування кредитної діяльності.

Кредитна діяльність — це залучення фінансових ресурсів, необхідних для реалізації інвестиційних, виробничих і інших стратегічних планів корпорації. У зв'язку з цим у рамках кредитної діяльності корпорації виникає потреба у вирішенні двох основних завдань: розробці плану фінансування та реалізації заходів, спрямованих на одержання запланованих фінансових ресурсів. Основним інструментом залучення ресурсів стає підвищення інвестиційної привабливості корпорації.

Пошук і оптимізація фінансування портфеля є однією із найважливіших умов забезпечення ефективності його функціонування. Фінансування повинне бути спрямоване на вирішення двох основних завдань: забезпечення потоку інвестицій, необхідного для своєчасної реструктуризації портфеля; зниження витрат і ризику портфеля за рахунок оптимізації структури інвестиційних цінностей і одержання фінансових (податкових, процентних) переваг.

Слід зазначити, що важливим джерелом фінансування діяльності корпорації є власні фінансові джерела, тобто в корпорації може бути реалізована можливість об'єднання та перетину локальних потоків, коли надходження від виробничої діяльності йдуть на фінансування банківських проектів, залучені банком ресурси можуть використовуватися для формування страхових резервів, а страхові премії, зібрані страховою компанією

в рамках корпорації спрямовуються на розробку нових промислових технологій тощо.

Диверсифікованість джерел фінансування портфелів корпорації створює можливість одержати найбільш привабливі умови фінансування. Це забезпечує необхідний рівень і обсяг фінансових потоків та дає можливість фінансування портфелів з найменшими витратами як для позичальника, так і для кредитора. Фінансування портфеля починається з розробки фінансового плану як елемента стратегічного плану управління діяльністю корпорації. У ньому закріплюються фінансові показники конкретних портфелів: прибутковості, ризику, структури портфелів, а також часток по кожному елементу портфеля, умов фінансування і критеріїв реструктуризації. Ці параметри створюють зацікавленість у фінансуванні портфелів, знижують сукупні витрати корпорації, створюють передумови для підвищення ефективності портфелів і мінімізації фінансових ризиків корпорації.

План фінансування портфеля призначений для упорядкування всього процесу фінансування та базується на стратегії маркетингу корпорації, що вимагає з'ясування наступних питань: ділова зацікавленість конкретного інвестора в придбанні конкретної інвестиційної цінності; ступінь ризику, що може прийняти на себе інвестор; обсяг прав власності, які хоче одержати інвестор у результаті здійснення інвестицій; достатність і визначений рівень фінансових потоків у процесі функціонування портфеля та податкових переваг для забезпечення зацікавленості інвестора.

Розробка плану фінансування в процесі функціонування портфеля передбачає вибір реальних альтернативних джерел фінансування портфеля, сформованих у результаті проведення переговорів з інвесторами. Для цього всі можливі альтернативні джерела фінансування (емісійні, кредитні ресурси, а також фонди корпорації) вносяться в таблицю руху грошових коштів (з урахуванням боргового фінансування).

Альтернатива фінансування портфеля, що забезпечує мінімальні витрати на зростання вартості капіталу і найменш чуттєва до коливань ключових економічних показників портфеля, використовується для узгодження графіків і підписання угод з обраними для фінансування інвесторами.

Одна з проблем, яку необхідно вирішувати при розробці плану фінансування портфеля, це облік сукупного ризику інвестиційних цінностей. При цьому основне призначення плану фінансування полягає у раціональному розподілі можливих фінансових ризиків між елементами інвестиційного портфеля.

Крім достатності передбачуваних доходів часто рекомендується щоб план фінансування містив у собі резервний фонд (мобільний капітал) для підтримки ліквідності портфеля, що повинен підтримуватися на визначеному рівні, наприклад, на рівні максимальних щорічних виплат із заборгованостей.

План фінансових потоків повинен передбачати можливість додаткового фінансування, необхідність у якому може виникнути через затримку, значне збільшення вартості портфеля або проблем, пов'язаних із його функціонуванням. Для цього необхідно встановити контакт з окремими кредиторами для забезпечення прийнятності непередбачених моментів у плані фінансування.

На практиці застосовують наступні методи фінансування портфеля: фінансування за рахунок випуску

акцій; позикове фінансування; фінансування за рахунок власних фондів; урядова допомога тощо.

Як правило фінансування здійснюється на основі оптимального (такого, що мінімізує витрати) поєднання перерахованих методів, тобто використовується комбіноване фінансування. При цьому необхідно зазначити, що вибір конкретного варіанта фінансування залежить від рішення загальних зборів акціонерів, наприклад, щодо нової емісії.

Специфіка діяльності корпорації також накладає певні обмеження на джерела. Це стосується, зокрема, можливостей використання внутрішнього корпоративного фінансування, тобто використання інвестиційного потенціалу корпорації.

Конкуренція, як невід'ємний елемент ринкових відносин, припускає не тільки визначений економічний динамізм, але і його зворотну, негативну сторону — стагнацію виробництва. Умови функціонування будь-якого суб'єкта ринкових відносин такі, що йому самому необхідно вирішувати проблему залучення оборотних коштів для поновлення нормального процесу функціонування. У цьому випадку суб'єкт ринкових відносин стає позичальником і звертається до іншої сторони — кредитора, який має відповідні ресурси.

У практиці закордонних кредиторів усе більшого поширення набуває метод, заснований на бальній оцінці позикоодержувача. Цей метод припускає визначення рейтингу позичальника. Критерії, за якими зазначається оцінка позичальника, суворо індивідуальні для кожного кредитора, базуються на його практичному досвіді та періодично переглядаються.

Зменшення достатнього виданих кредитів одному позичальникові застосовується, коли кредитор не зовсім впевнений у достатній інвестиційній привабливості клієнта.

Страховання кредиту припускає повну передачу ризику його неповернення організації, яка займається страхуванням. Усі витрати, пов'язані зі страхуванням, як правило, несуть позикоодержувачі.

Залучення достатнього забезпечення практично гарантує кредиторів повернення виданої суми й одержання відсотків. Пріоритет при захисті від ризику неповернення позики віддається не залученню достатнього забезпечення, призначеного для покриття збитків, а аналізові інвестиційної привабливості позичальника, спрямованому на недопущення цих збитків, оскільки позика видається з розрахунку на те, що вона буде повернута відповідно до кредитного договору.

Видача дисконтних позик лише в невеликій мірі дозволяє знизити ризик неповернення. Такий спосіб надання кредитів гарантує як мінімум одержання плати за кредит, а питання про її повернення залишається відкритим, якщо не використовуються інші методи попередження і мінімізації ризиків.

Сукупність показників, обраних для оцінки інвестиційної привабливості, залежить від багатьох умов, однак для корпорації можна виділити найбільш значимі: кредитну і комерційну репутації корпорації; характер діяльності та ступінь диверсифікованості корпорації; суму наданих ресурсів; форму та ступінь участі інвестора в діяльності корпорації; напрямки використання одержуваних ресурсів. Для досягнення цієї мети в практиці кредитора завжди існує система принципів, за допомогою яких оцінюється інвестиційна привабливість корпорації.

Ключовим моментом при відпрацюванні концепції розвитку ліквідного ринку акцій є формування пакетів акцій необхідних розмірів для виконання того або іншого завдання в процесі виходу цінних паперів на внутрішні та зовнішні фондові ринки.

Інформаційне забезпечення інвесторів і проведення маркетингових заходів проводиться з метою максимального інформування потенційних інвесторів про найближчі плани корпорації, її інвестиційні програми.

Програма інформаційного забезпечення інвесторів і маркетингових заходів включає: проведення спеціальних заходів — презентацій серед інституціональних інвесторів в країні і за кордоном; взаємодія з засобами масової інформації на регулярній основі (аналітичного) огляду, що відповідає міжнародним стандартам з метою поширення серед операторів фондового ринку, зацікавлених російських і закордонних фінансових і інвестиційних інститутів. Відповідно до міжнародних стандартів проводиться фінансовий аудит і приведення фінансової звітності у відповідність до міжнародних стандартів.

З метою фінансування свого розвитку та формування стійкого закордонного ринку збуту ряд великих емітентів залучають стратегічних інвесторів шляхом продажу визначених пакетів своїх акцій. Вибір стратегічного інвестора повинен здійснюватися не раніше появи стійкого попиту на акції емітента, тобто тоді, коли виникає можливість вибору інвестора на умовах партнерства, вигідніших для емітента та держави.

Таким чином, корпорація одержує доступ не тільки до вітчизняного фондового ринку, але й до міжнародних довгострокових ресурсів, приваблюваних на досить вигідних умовах. Необхідно враховувати, що ресурси, які обертаються на міжнародних ринках капіталу, мають більш низьку вартість і більш тривалий термін повернення, ніж "вітчизняні" ресурси.

При здійсненні фінансової діяльності керівництво корпорації повинне спрямовувати свої основні зусилля на формування чітких пріоритетів розвитку, підвищення відкритості і фінансової прозорості, а також на формування грамотних фінансових звітів корпорації на різних рівнях управління.

Відомо, що сумнівним боргом визнається дебіторська заборгованість корпорації, яка не погашена в терміни, встановлені договорами, і не забезпечена відповідними гарантіями. До складу сумнівних боргів може не включатися внутрішня дебіторська заборгованість між компаніями-учасниками корпорації, однак в окремих випадках менеджмент корпорації може прийняти рішення про включення її в розрахунки.

Резерв сумнівних боргів створюється на основі результатів проведеної наприкінці звітного року інвентаризації дебіторської заборгованості корпорації. Величина резерву визначається окремо по кожному сумнівному боргу залежно від фінансового стану (платоспроможності) боржника й оцінки ймовірності погашення боргу цілком або частково.

Таким чином, використовуючи можливості даного елемента облікової політики, корпорація може впливати на формування своїх витрат, а отже, і на формування фінансових результатів у різних звітних періодах. Ухвалення рішення про включення в розрахунки відсотків по кредитах, отриманих від банків — учасників корпорації, приймається по кожному кредиту окремо.

У результаті використання облікової політики на підставі первинної інформації, отриманої в ході фінансово-господарської діяльності, фінансові менеджери та бухгалтерія корпорації формує бухгалтерську звітність для цілей оподаткування й оперативного управління, а також для здійснення бюджетування.

Консолідація бюджетів по видах діяльності (секторам) здійснюється з використанням методів статистики, зокрема елемінювання. Бюджетування на рівні корпорації при грамотному використанні контролінгу може принести істотні переваги в процесі управління, тому що дозволяє нівелювати облік специфіки секторів діяльності корпорації і перейти до єдиного критерію "витрати-доходи" поза залежністю від рівня управління.

Перерозподіл ресурсів може здійснюватись за результатами розв'язання задачі оптимального управління з використанням наступної формули:

$$C = \sum_{i=1}^N \Delta r_i \rightarrow \max;$$

обмеження:

$$\sum_{i=1}^N a_i'' \leq A; \quad \sum_{i=1}^N \Delta f_i \leq \sum_{j=1}^K p_j,$$

де C — цільова функція;

Δr_i — приріст рентабельності i -го процесу;

$$\Delta r_i = r_i'' - r_i', \quad r = \frac{p_i}{a_i}, \quad i = 1, \dots, N, \quad N — \text{кількість процесів, у які перерозподіляються ресурси корпорації.}$$

Слід зазначити, що приріст рентабельності як основний критерій оптимізації може бути використаний з наступних причин: по-перше, приріст рентабельності відображає динаміку процесу розширеного відтворення; по-друге, у такий спосіб усувається ефект перекоксу, коли за рахунок поліпшення показників одного напрямку діяльності страждають показники інших, що є небажаною ситуацією;

a_i'' — активи процесу після перерозподілу фінансових ресурсів;

A — консолідовані активи корпорації;

Δf_i — кількість перерозподілених ресурсів;

Δp_j — консолідований прибуток ($j = 1, \dots, K$, K — кількість процесів у портфелі, що перерозподіляється) портфеля.

Друге обмеження оптимізації має наступне економічне обґрунтування: перерозподілятися може тільки прибуток корпорації, тому що брати кредит для одного процесу, а потім використовувати його для покриття збитку іншого — недоцільно через зниження рівня платоспроможності й підвищення кредитних ризиків. Проте при проведенні додаткового аналізу може виявитися, що реалізація схеми перехресного запозичення для вирішення конкретного завдання в рамках корпорації може мати місце.

Таким чином, залежно від ступеня задоволення потреб фінансування, варіюючи параметри f_i , можна досягти підвищення рентабельності активів по кожному процесу, а також загального прибутку корпорації. Од-

нак власні кошти корпорації можуть бути спрямовані не тільки на перерозподіл серед процесів, але й для вирішення інших завдань, наприклад, на інвестиційну діяльність, що полягає в розміщенні коштів поза існуючими рамками діяльності корпорації.

Література: 1. Гриньова В. М. Фінанси підприємств: Навч. посіб. / В. М. Гриньова, В. О. Коюда. — К.: Знання-Прес, 2004. — 424 с. 2. Гриньова В. М. Організаційно-економічні основи формування системи корпоративного управління в Україні / В. М. Гриньова, О. С. Попов. — Харків: Вид. ХДЕУ, 2003. — 324 с.

Стаття надійшла до редакції
10.06.2005 р.

УДК 658.011.45

Бубенко П. Т.

ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

In the article the proposals as for the activation the innovation reforms on the level of industrial enterprise are considered. New scientific-methodological approaches to the complex estimation of the enterprise innovation potential are offered. The tendencies of organizational-structural changes, which would be promotable for the global introduction of economic management innovation principles are suggested.

Висока актуальність швидкого реформування вітчизняного промислового комплексу, знаходження адекватних сучасним вимогам напрямків, форм і методів запуску інноваційних процесів у первинній його ланці — промислового підприємстві — зумовлюється все жорсткішою конкуренцією на світових ринках. Водночас формулювання реалістичних перспектив, а відтак і пріоритетів господарського розвитку вимагає наявності практично відсутніх сьогодні знань і уявлень про актуальний (реальний) стан інноваційного потенціалу промислових підприємств. Саме тому одним із першочергових завдань сучасного виробничого менеджменту є підготовка і запуск внутрішніх програм інвентаризації (аналізу і оцінки) наявного потенціалу та виділення у його масі тих складових, що становлять реальний ресурс розвитку у глобальному, висококонкурентному середовищі.

Аналіз наукових публікацій свідчить, що цей напрям досліджень у сучасній економічній літературі розкритий недостатньо. Наприклад, Ю. Долгоруков та І. Падерін, досліджуючи категорію "сучасне промислове підприємство" і визначаючи його основні риси, що характерні конкурентоспроможним підприємствам, взагалі не звертають уваги на інноваційну складову [1]. Інші автори хоча і відзначають обов'язковність диференціації промислових підприємств за рівнем інноваційного розвитку, але перевагу в системі інноваційного спрямування національної економіки віддають методам державного стимулювання [2] та фінансово-кредитній складовій розвитку [3].

Отже, концептуальні засади успішного конкурентного розвитку промислових підприємств безпосередньо залежать від рівня їх інноваційної активності, здатності своєчасно оновлювати виробничі фонди, спроможності протистояти за рівнем технологічного оснащення провідним західним компаніям.

Мета і завдання дослідження полягають у подальшому розвитку теорії та практики інтенсифікації інноваційних перетворень промислового комплексу держави, формуванні нових науково-методологічних підходів до комплексної оцінки інноваційного потенціалу промислових підприємств, що забезпечить останнім стратегічні переваги на постіндустріальному господарському полі діяльності.

Під поняттям "інноваційний потенціал" автор визначає спроможність підприємства забезпечити такий рівень оновлення своєї виробничої сфери, випуску товарів і надання послуг, який є достатнім для опанування або утримання конкурентних позицій на світових ринках.

Досягнення такої мети може бути забезпечено діяльністю спеціального інституту моніторингу реальної ситуації в індустріальному секторі виробництва, основними завданнями якого є збір, узагальнення та аналіз показників діяльності промислових підприємств, а також моделювання перспектив їх розвитку і підтримки.

До складу заходів підтримки інноваційної діяльності підприємств можна віднести:

- проведення маркетингових досліджень ринкових перспектив підприємства із залученням фахівців з цієї сфери;

- залучення консалтингових структур для розробки інноваційної стратегії підприємства та підготовки бізнес-планів інноваційних проектів;

- сприяння залученню науково-технічних організацій до експертизи та розв'язання питань техніко-технологічної модернізації виробництва і науково-технічного супроводження інноваційних проектів підприємства;

- можливості залучення позикового капіталу під гарантії об'єктів власності;

- навчання персоналу управлінських підрозділів підприємства;

- сприяння залученню малого та середнього бізнесу до участі в інноваційних проектах та заохочення такої кооперації;

- просування та підтримка інноваційних пропозицій підприємств у рамках зовнішньоекономічної діяльності;

- презентація інноваційних проектів підприємств на інвестиційних форумах та залучення передових секторів господарського комплексу в інтеграційні процеси світової економіки.

Зазначені заходи спрямовані на підвищення якості програмування та планування інноваційного розвитку підприємств промисловості і поліпшення рівня інноваційного менеджменту.

Спроможність підприємств забезпечувати необхідний рівень інноваційної активності без певного порушення стабільності ритму виробництва визначається наявністю та взаємодією ряду факторів, які є об'єктами моніторингу, результати якого мають покладатись в основу інноваційної моделі управління виробництвом. Тут слід підкреслити, що специфіка вітчизняного підприємства, яке тільки-но опановує початкові етапи інноваційного бізнесу, не дозволяє використовувати без відповідної адаптації прийняті в розвинених країнах методи

і критерії аналізу інноваційного потенціалу, оскільки більшість таких критеріїв оцінки (обсяги витрат на проведення власних досліджень і розробок, розміри капіталу, що використовується на ці цілі, витрати на придбання ліцензій, темпи оновлення продукції, динаміка опанування основних та побічних ринків) не можуть частково або повністю використовуватись в нашій ситуації. З іншого боку, деякі фактори, такі що безумовно впливають на спроможність вітчизняних підприємств можуть відповідати умовам сучасного ринку, можуть не розглядатись західними інвесторами та фірмами як значущі (наприклад, використання сучасних інформаційних технологій).

З метою обґрунтованого добору критеріїв оцінки "інноваційності" виробництва і підприємств, а також розробки необхідних експертних процедур, слід попередньо сформулювати проблеми в діяльності цих підприємств, наявність яких у найбільшій мірі може впливати на їх інноваційну активність. Такими проблемами є:

- по-перше, менеджмент більшості українських підприємств здебільшого успадковує доринкову традицію, в пріоритетах їх діяльності превалюють завдання стабілізації, а не зміни ситуації, наміри збереження, а не модернізації наявного потенціалу. У загальному обсязі організаційно-управлінської діяльності завдання маркетингу, перспективної технологічної політики та ринкової стратегії займають незначне місце;

- по-друге, персонал підприємств, в першу чергу, фінансовий менеджмент середнього рівня, інженерно-технічні працівники, здебільшого не зорієнтовані на комерційне використання результатів НДДКР, на різноманітність та динамізм джерел фінансування, на наявність розгалуженої мережі коопераційних зв'язків і високі темпи оновлення напрямків та продуктів діяльності;

- по-третє, організаційні структури та виробничо-технологічна база вітчизняних підприємств в більшості випадків вже не відповідає характеристикам сучасних виробництв. Вони переважані великою кількістю ремонтних, будівельних, складських та інших допоміжних підрозділів. Їх матеріальна база здебільшого морально та фізично застаріла, більшість з цих підприємств не мають міжнародних сертифікатів якості. Наявні у виробничому секторі науково-технічні нароби (нові технології) в більшості не мають ознак товару у сучасному розумінні. Вони, як правило, не забезпечені правовим захистом, не приведені у відповідність з міжнародними промисловими стандартами, не мають обґрунтованих вартісних оцінок, стандартного набору сервісних послуг. Ці обставини з самого початку ставлять такі розробки у невідповідні конкурентні умови, знижують їх реальну вартість, ускладнюють і удорожчують процеси їх реалізації навіть за умов їх вартісних переваг;

- по-четверте, ринкова активність вітчизняних підприємств зводиться, головним чином, до спроб просування традиційної для них продукції та відновленню звичних з минулих часів виробничих зв'язків. Підприємства, змушені конкурувати самотужки, не приділяють певної уваги розвитковій коопераційних зв'язків. Відсутність коштів, необхідних для технічної модернізації та освоєння нових технологій, є наслідком не тільки об'єктивних причин, а й невміння залучати позикові кошти.

Для здійснення комплексної оцінки інноваційного потенціалу підприємства попередньо доцільно виділити у його структурі ряд відносно простих елементів, які мають найбільший вплив на інноваційні характеристики,

а вже потім по відношенню до означених елементів визначатися з критеріями оцінки їх стану та впливу на інноваційний потенціал підприємства в цілому.

Автор доводить, що здатність підприємства до інновацій, його інноваційна привабливість визначаються, головним чином, станом його управлінської системи, якістю кадрового персоналу, станом виробничої та науково-технічної бази і показниками ринкової активності. Тож, об'єктами оцінки інноваційного потенціалу є:

- організаційно-управлінська система;
- виробнича і науково-технічна база;
- ринкова активність.

Наведені показники є розрахунковими. Окрім них для оцінки параметрів інноваційної привабливості слід аналізувати показники фінансово-господарської діяльності і організаційно-правові показники.

Таким чином, для комплексної оцінки інноваційного потенціалу підприємства пропонується використовувати такі окремі показники:

- 1) організаційно-управлінську систему:
 - а) наявність і характеристику підрозділів маркетингу, аналізу, прогнозування, стратегічного планування;
 - б) спеціалізацію та рівень кваліфікації провідних менеджерів;
- 2) кадрову складову робітників:
 - а) структуру кадрів;
 - б) середній вік працівників;
 - в) питому вагу спеціалістів до 35 років;
 - г) знання іноземних мов керівним складом підприємства;
 - д) рівень комп'ютерної освіченості менеджерів і спеціалістів;
- 3) виробничу і науково-технічну базу:
 - а) ступінь зносу основного обладнання;
 - б) сертифікованість виробництва;
 - в) використання патентів;
 - г) технологічну характеристику (якість) виробництва;
 - д) характеристику інформаційних технологій, що використовуються підприємством (парк комп'ютерів, локальні мережі, використання зовнішніх інформаційних мереж);
- 4) ринкову активність підприємства:
 - а) структуру замовників і споживачів продукції, послуг;
 - б) наявність сервісних систем обслуговування продажу та експлуатації продукції у споживачів;
 - в) характеристику виробничої кооперації;
 - г) обсяги і форми позикового капіталу;
 - д) характеристику рекламної діяльності;
- 5) показники фінансово-господарської діяльності:
 - а) обсяги виробництва і реалізації продукції;
 - б) обсяги заборгованості (заробітна плата, енегосії, дебіторська та кредиторська);
 - в) обсяги і структуру витрат на технічне оновлення виробництва;
 - г) обсяги і структуру невиробничих витрат;
- 6) організаційно-правові показники:
 - а) організаційно-правову форму підприємства, його засновників;
 - б) форму власності.

Кожному з варіантів якісної оцінки надається умовний діапазон кількісних вагових значень для наступного визначення інтегральної (комплексної) оцінки інноваційного потенціалу підприємства:

$$III = \frac{\sum_{i=1}^n K_i \times P_i}{\sum_{i=1}^n P_i},$$

де K_i — числове значення i -го показника;
 P_i — його ваговий коефіцієнт;
 n — число показників оцінки;
 III — інноваційний потенціал підприємства.

Перехід промислового комплексу на інноваційну модель розвитку потребує створення відповідних інноваційних передумов — комплексу інституціональних, фінансово-економічних і організаційно-управлінських засад, які у сукупності здатні стимулювати саме інноваційні проекти, виявляти і підтримувати пріоритетні промислові виробництва та забезпечити постійний приплив у господарське середовище "високих" технологій та інвестиційних ресурсів.

Література: 1. Долгоруков Ю. Увеличение доли современных предприятий — важное направление промышленной политики / Ю. Долгоруков, И. Падерин // Экономика Украины. — 2005. — №2. — С. 24 — 28. 2. Висоцька І. Б. Створення гнучкої системи пріоритетів інноваційного розвитку промисловості України // Проблеми науки. — 2004. — №3. — С.23 — 27. 3. Андрощук Г. А. Стимулирование инновационной деятельности в Украине: финансово-кредитный механизм // Проблемы науки. — 2005. — №3. — С. 22 — 27.

Стаття надійшла до редакції
10.06.2005 р.

УДК 658.012.45

**Пушкар А. И.
Пономаренко Е. В.**

ФОРМИРОВАНИЕ И РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

In the article the approach to formation the policy and development program of information resources (IR) of the firm is offered. The information space of the firm is structured by introducing of the elements — modules of IR and the concept of its architecture. The formation of policy and development program is considered as the process of installation the conformity of IR modules to business-processes and participants of these processes on the ground of proposed method, realizing its know-how on the basis of designed principle set.

Формирование единого мирового информационного пространства на базе сети Интернет стимулирует активный переход от индустриальной экономики к информационной, для которой характерно нарастание процессов информатизации и виртуализации во всех сферах экономики. В основе постиндустриального информационного общества лежит распространение инфор-

маціонних технологій путем неперервного впровадження інновацій в мировому масштабі. Економіка інформаційного суспільства використовує чотири основних ресурса: праця, капітал, свободу суб'єкта економічної діяльності, а також інформаційний ресурс, який відображає оновлювані теоретичні знання, дані та практичні навички людей. Такі процеси найбільш активно протікають в галузі інформаційних технологій і во багатьох наукоємких галузях.

В цих умовах підприємства України повинні подолати свого роду подвійну спіраль трансформації: ринкову трансформацію внутрішньої і зовнішньої бізнес-середовища і перехід до бізнес-процесів, в яких матеріальна складова в структурі виробництва поступає первенство інформаційній. Комп'ютеризація бізнес-процесів, в свою чергу, веде до різкому зростанню ролі персоналу підприємств, його інтелектуального і кваліфікаційного потенціалу.

В той же час менеджмент інформаційних ресурсів (ІР) ще кілька років тому був абсолютно новою областю знань. В світлі цього дуже актуальною для управлінської науки є проблема розробки теоретичних основ і практичних методів формування і реалізації стратегій функціонування і розвитку інформаційних ресурсів підприємства. В межах даної проблеми потребують свого розв'язання завдання подальшої структуризації предметної області стратегічного управління розвитком інформаційних ресурсів, уточнення понять, розробки конкретних методів і моделей стратегічного розвитку.

Представлений в даній статті методичський підхід до формування і реалізації стратегії розвитку інформаційних ресурсів розробляється в межах пріоритетного науково-технічного напрямку в Україні "Нові комп'ютерні засоби і технології інформатизації суспільства".

В монографії В. С. Пономаренко інформаційні ресурси підприємства розглядаються як "знання і інформація, які виникають в практичній діяльності на підприємстві, і в компонентах зовнішнього середовища, в тому чи іншому ступені з ним пов'язаних, а також його інформаційна система з усіма способами збору, передачі, зберігання і обробки інформації" [1, с. 512]. С функціональної точки зору інформаційні ресурси трактуються як:

1) інформаційне забезпечення системи управління підприємством;

2) самостійний ресурс, своєрідна система, що поряд з грошима, матеріальними і трудовими ресурсами бере участь в фінансуванні підприємства" [1, с. 513].

Розвиток інформаційних ресурсів Н. В. Куркіним розглядається "як сукупність процесів, процедур, окремих операцій, забезпечуючих розвиток різних властивостей інформації, що знаходяться в різних формах" [2, с. 351].

В статті авторів даного дослідження [3] під інформаційним ресурсом підприємства розуміється ресурс, який має інформаційну основу, продукує внутрішнього підприємства або привабливий з зовнішнього середовища підприємства, який локалізується на носіях різної природи, якими є знання, навички, компетентність людей, інформаційні системи, друковані матеріали, і лежить в основі процесів інтелектуальної діяльності як персоналу підприємства, так і агентів зовнішнього середовища, пов'язаних з підприємством для досягнення конкретних цілей економічної або соціальної діяльності.

лектуальної діяльності як персоналу підприємства, так і агентів зовнішнього середовища, пов'язаних з підприємством для досягнення конкретних цілей економічної або соціальної діяльності.

В роботах [1; 2; 4 –7] аналізуються особливості інформації і інформаційного ресурса як економічної категорії і як нової складової здійснення комерційної діяльності, виділяються специфічні риси його як фактора виробництва підприємства, аналізується механізм його формування. Однак до цього часу в публікаціях не представлено цілісного підходу до формування і реалізації стратегії розвитку інформаційного ресурса, не визначено структура і описання відповідних методів і моделей. Тому виникає потреба в теоретичному осмисленні комплексу міждисциплінарних проблем, з якими стикаються підприємства, розвиваючі інформаційні ресурси.

Ціль дослідження, представленої в даній статті, — обґрунтувати методичський підхід до формування і реалізації стратегії розвитку інформаційних ресурсів на основі розроблених принципів і моделей стратегії управління інформаційними ресурсами.

Традиційні системи управління підприємств індустріальної епохи розглядали інформаційний ресурс як продукт функціонування інформаційних систем, що підтримують виконання множини функцій менеджерами і спеціалістами підприємства. При цьому інформаційні системи будувалися виходячи з дослідження функцій, фактично виконуваних працівниками і підрозділами підприємства [8]. Таким чином, закріплювалося фактичне положення речей в процесах управління з точки зору використовуваних і продукуваних цими процесами інформації і знань. Це приводило до того, що, в першу чергу, відсутня зв'язь з результатами наукових досліджень, які вказували, яка нова інформація могла б бути корисною в тому чи іншому бізнес-процесі. Во-друге, виключалася можливість забезпечити зв'язь виду: "інформаційний ресурс породжує нову функцію працівника", "інформаційний ресурс породжує нове якість уже існуючої функції".

Інформаційна епоха сучасної економіки характеризується тим, що підприємство має технічні можливості для переведення всіх інформаційних процесів в електронну форму [9]. Можливість гнучко і практично без витрат часу перетворювати інформацію, що знаходиться на електронних носіях, в інформаційний ресурс в поєднанні з всіма зростаючими комунікаційними можливостями глобальної мережі Інтернет створює передумови до зміни парадигми формування і використання інформаційних ресурсів на підприємстві. Парадигма управління індустріальної економіки — "функції в системі управління породжують архітектуру інформаційних систем і технологій, які дозволяють формувати і використовувати в цих функціях відповідні інформаційні ресурси". Парадигма інформаційної економіки — "стратегічні цілі, стратегії і функції в системі управління породжують архітектуру інформаційних ресурсів, які дозволяють формувати вимоги до розвитку архітектури інформаційних систем і технологій підприємства".

Информация, возникающая в одном из бизнес-процессов предприятия, превращается в информационный ресурс в момент готовности использования ее в каких-либо других бизнес-процессах. В то же время созданный в ходе реализации некоторого бизнес-процесса информационный ресурс может быть не востребован ни в одном другом бизнес-процессе. В этом случае можем говорить о своего рода "ликвидности информационного ресурса".

С другой стороны, отсутствие востребованности определенного фрагмента информационного ресурса может быть связано с тем, что выполняющий функции бизнес-процесса работник может:

либо не знать другого способа реализации функции, где можно было бы использовать дополнительный информационный ресурс;

либо не иметь мотивации к использованию такого дополнительного информационного ресурса в реализации функции, так как это требует, например, дополнительных усилий и затрат времени;

либо работник может не иметь сведений о существовании такого рода информационного ресурса.

В этих случаях организацию взаимодействия с потенциальными потребителями информационных ресурсов для системы ИР следует строить на принципах рефлексивного управления.

Сущность рефлексивного управления в системе ИР состоит в том, что менеджеру или специалисту со стороны системы информационного менеджмента, осуществляющего управление ИР, "внушаются" определенные сведения путем информирования о возможности расширения его поля ценностных ориентаций и интересов, которые ведут к изменению потребности в ИР и тем самым стимулируют менеджера или специалиста к включению в технологию реализации функции или бизнес-процесса новые ИР (рис. 1).

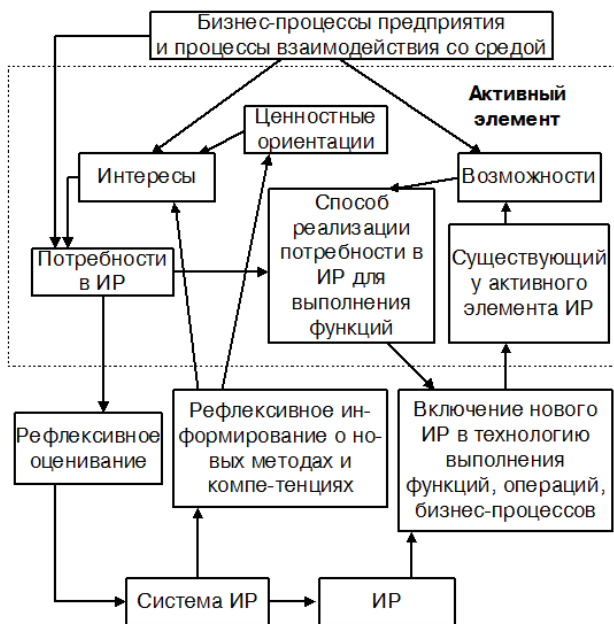


Рис. 1. Схема механизма рефлексивного управления в системе "Система ИР – менеджер (специалист)"

Таким образом, для выявления показателей, по которым потенциальный менеджер или специалист принимает решение о взаимодействии с предприятием-продавцом, необходимо, используя соответствующие правила, построить рефлексивные модели (m_i) следующего вида:

1) если менеджер или специалист **A** характеризуется множеством показателей ценностных ориентаций и интересов **B**, уровень которых ниже **B***, то целесообразно организовать с ним информационное взаимодействие вида **C** с интенсивностью **D**, которое приведет к возрастанию характеристик ценностных ориентаций и интересов до уровня **B****, что ведет к формированию потребности в использовании дополнительного ИР;

2) модель более высокого ранга рефлексии: если менеджер или специалист **A** характеризуется множеством показателей ценностных ориентаций и интересов **B**, уровень которых ниже **B***, и менеджер или специалист **A** предполагает, что использование дополнительного ИР позволит ему улучшить свои характеристики **G** \subseteq **B** до уровня **G***, то целесообразно организовать с ним информационное взаимодействие вида **C** с интенсивностью **D**, которое приведет к возрастанию характеристик ценностных ориентаций и интересов до уровня **B****, что будет способствовать формированию потребности в использовании дополнительного ИР.

Информационный ресурс, доступ к которому предоставляется работнику, может быть и не связан непосредственно с выполняемой им функцией, а направлен на понимание более широкого контекста выполняемой работы, связи ее с общей стратегией предприятия, деятельностью других подразделений. Воспринимаемый в таком контексте информационный ресурс позволяет отдельному работнику, команде проекта или функциональному подразделению в целом осуществлять свою деятельность в режиме самоорганизации.

Отдельные исполнители, менеджеры, специалисты, коллективы являются социально-активными, для них характерно проявление свободы воли, принятие решений, внутренняя мотивация собственного поведения. В этом смысле указанные категории персонала являются активными элементами бизнес-процессов. В работе [10] показано, что активный элемент осуществляет поведенческое действие в рамках процесса самоорганизации, если он: а) самостоятельно принимает решение о действии в реальной или предвидимой проблемной ситуации; б) сам несет перед собой ответственность за принятое решение. Мотивационные механизмы активного элемента, ведущие к самоорганизации, могут запускаться не только стимулами материальной природы, но и информированием.

Самоорганизация в процессе использования работниками дополнительного информационного ресурса ведет к: системно горизонтальной структуризации партнерских отношений на множестве бизнес-процессов предприятия; созданию временных виртуальных групп (коллективов) для разрешения возникающих противоречий или проблем

Для решения задач стратегического развития необходимо структурировать информационное пространство предприятия. Принятое в теории проектирования информационных систем структурирование на основе задач, баз данных или файлов решает чисто технические вопросы проектирования технологических компонентов. Кроме того, данные структуры не охватывают

работу с информационными ресурсами персонала и внешней среды. Поэтому представляется целесообразным структурировать информационное пространство предприятия на основе семантического подхода — ввести единицы информационного ресурса, в которых разнородная информация собрана на основе единой семантической основы.

Определение 1. Модуль информационного ресурса — структурированный фрагмент информации, относящийся к ограниченному и фиксированному кругу объектов экономической или управленческой деятельности, включающий тексты, иллюстрированные статической и динамической графикой, аудио и видео образы, гиперссылки на ключевые понятия, который может использоваться для выполнения работником предприятия (или его контрагентом) определенной функции или бизнес-процесса и ориентирован на изменение качества таких функций и процессов.

Примеры модулей ИР:

информация, характеризующая бизнес на каждом этапе его развития, по каждой отдельной операции с клиентом;

подробная информация об определенных сделках и реализации опционов за определенные дни;

веб-страницы с новостями и материалами исследований по каждой группе продукции;

программа повышения квалификации менеджеров финансового управления предприятия.

Определение 2. Совокупность модулей ИР, относящихся к общей функциональной области, составляет обобщенный модуль ИР.

Данные понятия не используются в теории проектирования информационных систем. Модуль информационного ресурса (МИР) может представлять собой и текст, фрагмент базы данных, и базу данных в целом. Понятие МИР носит концептуальный характер и вводится для решения задач стратегического развития информационных ресурсов предприятия. В то же время в среде информационных технологий на сегодня появляются инструменты, позволяющие и более формализованные подходы к работе с МИР.

Статистика информационных систем показывает [11], что практически все пользователи (около 90%), анализируя предлагаемую им выборку документов, в действительности просматривают не более 40 из них. Другими словами, актуальной становится проблема не столько поиска фрагментов информации, сколько оперативность и полнота анализа уже полученных фрагментов. Одним из подходов к решению данных проблем является замена текстовых фрагментов их математическим образом (логико-лингвистическим портретом) [11]. Российская компания "Информбюро" разработала программный комплекс АТФ, позволяющий формировать интегрированный портрет информационного фрагмента и таким образом воспринимать текстовые фрагменты, оценивая их только с точки зрения информативности.

Модуль информационного ресурса, используемый субъектом производственной деятельности (отдельными менеджерами и специалистами, командами, подразделениями в целом) в отношении какого-либо интеллектуального действия, должен поддерживать функцию субъекта, участвующего в воспроизводственном процессе предприятия. В качестве таких функций выступают функции управления, принятия решений, коммуни-

кации, создания новых знаний в инновационных процессах.

Для эффективной реализации своей управленческой функции субъекту необходимо развивать количественные и качественные характеристики (или же группы свойств) того информационного ресурса, который является основным, обязательным, часто используемым.

Ряд базовых качественных характеристик модуля ИР может быть построен на основе параметров информации, которые приводят М. Василевский и Р. Патора [12]:

границы модуля ИР (степень четкости очерченности границ модуля);

частота обновления информации модуля ИР (временные интервалы);

горизонт времени охватываемого модулем ИР;

агрегация (степень детализации и количество аналитической обработки в модуле ИР);

актуализация (часто как временной интервал);

источники появления модуля ИР;

использование модуля ИР (в каких группах функций или бизнес-процессов используется ИР);

срок жизни модуля информационного ресурса как нематериального актива, определяемый через характеристики "экономическая жизнь" и "срок полезного использования".

Следующий шаг в структурировании информационного пространства состоит во введении понятия архитектуры ИР.

Определение 3. Архитектура ИР — это функциональное проявление системы информационных ресурсов в бизнес-процессах с точки зрения персонала, использующего данный ресурс. Архитектура ИР указывает, кто и где формирует модули информационных ресурсов, какие модули ИР присутствуют в информационном пространстве предприятия, кому предоставляется доступ к информационным ресурсам.

Определение 4. Синтез архитектуры системы информационных ресурсов — это процедура стратегического управления развитием, предназначенная для подготовки общих спецификаций, определяемых нуждами и пожеланиями пользователей ИР и используемых на последующих этапах стратегического управления. Синтез архитектуры — это проектирование сверху вниз, определяющее каждый модуль ИР как функцию целого.

Таким образом, первая задача при разработке стратегии развития ИР — это определение реальных потребностей и пожеланий пользователя.

С точки зрения понятия архитектуры, автор статьи выделяет два вида ИР:

специфические (технологические) информационные ресурсы — ИР, используемые непосредственно для выполнения функций, операций, бизнес-процессов. Такие ресурсы являются специфицированными для конкретной технологии управленческой или проектно-конструкторской деятельности (например, выписка счета, оформление контракта, разработка спецификаций к конструкции изделия);

неспецифические (развивающие) информационные ресурсы — ИР, используемые для расширения возможностей и компетенции отдельных работников, подразделений и организации в целом. Эти информационные ресурсы не являются ресурсами, необходимыми и достаточными для выполнения функций, операций, бизнес-процессов, а носят характер инструмента их развития.

В хорошей архитектуре системы ИР должен выдерживаться ряд принципов.

1. **Согласованность.** Хорошая архитектура согласована, когда частичное знание системы ИР позволяет предсказать остальное.

2. **Соответственность.** В архитектуру следует включать только те ИР, которые соответствуют существенным функциям системы бизнес-процессов предприятия.

3. **Экономичность.** Никакая функция в описании архитектуры не должна в каком-либо виде дублировать другую.

4. **Прозрачность.** Функции, найденные для модулей ИР в процессе формирования плана развития ИР, должны быть известны пользователю.

5. **Общность.** Новый элемент ИР должен вводиться в таком виде, чтобы он отвечал как можно большему числу назначений — функций, поддерживаемых в бизнес-процессах.

6. **Открытость.** Пользователи ИР могут использовать его иначе, чем это предполагалось при его формировании (в других функциях, бизнес-процессах или иным образом).

7. **Полнота.** Введенные составляющие ИР должны с учетом экономических и технологических ограничений как можно более полно соответствовать требованиям и пожеланиям персонала, использующего данный ресурс.

Для дальнейшего рассмотрения процессов формирования и реализации стратегии следует определить понятие стратегии развития информационных ресурсов.

Определение 5. Стратегия развития информационных ресурсов предприятия — это способ реализации предприятия целей информационной деятельности в воспроизводственном процессе предприятия, направленный на разрешение основного противоречия между потребностью в информационных ресурсах и возможностью их использования. Стратегия устанавливает объекты, процессы, участников ее формирования и реализации, механизмы, обеспечивающие достижение целей в пределах заданных ограничений.

Объекты стратегии развития информационных ресурсов предприятия представляются в виде следующей структуры:

1. Информационные ресурсы, представленные в виде информации в информационных системах управления (ИР 1).

1.1. ИР 1(а) — информация о предприятии и его партнерах.

1.2. ИР 1(б) — информация о конкурентах, полученная в результате мониторинга.

2. Знания и опыт деятельности персонала предприятия (ИР 2).

2.1. ИР 2(а) — знания в виде вскрытых тенденций и факторов, различного рода закономерности и зависимости.

2.2. ИР 2(б) — знания, полученные персоналом в результате обучения (переподготовки и повышения квалификации).

3. ИР 3 — знания о предприятии у партнеров, потребителей и других контрагентов предприятия во внешней среде, проявляющиеся в имидже, бренде, приверженности торговой марке, длительных схемах взаимодействия.

3.1. Формирование ИР у потребителя, у партнера (имидж, бренд).

3.2. ИР конкурентной разведки (мониторинг конкурентов).

4. Процессы, порождаемые ИР предприятия, и процессы с участием ИР предприятия.

4.1. Доступ бизнес-процессов партнера к ИР предприятия.

4.2. Передача ИР предприятия партнеру.

4.3. Доступ к ИР партнера (получение ИР от партнера).

4.4. Доступ бизнес-процессов потребителя к ИР предприятия.

4.5. Аутсорсинг производственных операций (передача определенных свойств одного предприятия другому).

4.6. Порождаемые аутсорсингом бизнес-процессы взаимодействия (порождают информационный ресурс ИР_в).

4.7. Аутсорсинг информационных бизнес — процессов и порождаемые им бизнес-процессы взаимодействия.

4.8. Порождение ИР процессами сопровождения своей продукции.

4.9. Сжатие информации, извлечение знаний, ликвидация для $t \leq t_{норос}$.

5. Инструменты и технологии преобразования (трансформации) ИР.

Перечисленные объекты стратегии развития информационных ресурсов предприятия состоят из модулей ИР и претерпевают изменения в процессе ее формирования и реализации в соответствии с таким способом, который наиболее соответствует определенному аспекту развития ИР. К основным аспектам развития ИР авторы статьи относят такие изменения: количества ИР; состава ИР; качества ИР; структуры ИР; способа использования ИР; состава агентов, использующих информационный ресурс; временных аспектов получения, передачи, обмена ИР; времени (t) использования ИР; номенклатуры ИР.

Каждой совокупности "объект стратегии развития предприятия — объект стратегии развития информационных ресурсов предприятия", представленной как точка в двумерном пространстве, ставится в соответствие способ формирования элемента стратегического плана развития ИР, осуществляемый с помощью определенного механизма.

Стратегия развития ИР предприятия может формироваться исходя из двух противоположных подходов либо их сочетания в определенных пропорциях.

Первый подход в качестве отправной точки использует функции управления, создания новых знаний, коммуникации, бизнес-процессы в целом. Программа развития данных компонентов интеллектуальной деятельности субъектов воспроизводственного процесса формирует требования к информационным ресурсам. Такие требования становятся основой для разработки программы развития информационных ресурсов. Например, совершенствование функции мотивации персонала на основе научных рекомендаций и анализа состояния дел на конкретном предприятии может указывать на необходимость учета ряда ранее не учитывавшихся факторов, новых сведений о работниках предприятия. Чтобы реализовать новые качества функции мотивации, могут потребоваться такие изменения: количества, состава, качества, структуры, способа использования ИР, состава агентов, использующих информационный ресурс. Ключевой вопрос данной процедуры формирования стратегии развития ИР: "Какие бизнес-процессы будут

лучше выполняться с привлечением дополнительных информационных ресурсов?"

Второй подход предусматривает построение стратегии развития ИР исходя из анализа архитектуры информационного пространства предприятия. Ключевой вопрос данной процедуры формирования стратегии развития ИР: "Какие информационные ресурсы мы хотим (можем) развивать (вносить в информационное пространство)?"

Таким образом, различие подходов к формированию стратегии развития ИР состоит в направлении движения процесса формирования стратегии.

Программа развития ИР состоит из множества наборов-кортежей:

$$P_k = \langle M_i, K_n, f_i, \{Q_j\} \rangle, \quad (1)$$

где M_i — модуль информационного ресурса;

K_n — категория персонала или агентов внешней среды предприятия, которой предоставляется данный ИР;

f_i — функция (подпроцесс) бизнес-процесса, на совершенствование реализации которого направлен модуль ИР;

$\{Q_j\}$ — множество критериев, отражающих качество использования модуля ИР.

Модель стратегии развития ИР будем представлять кортежем:

$$Str(j) = \langle C, P, W, D \rangle, \quad (2)$$

где C — множество целей стратегии;

P — программа развития, отражающая множество типов и модулей ИР, через которые реализуется стратегия;

$W = \{w_j\}$ — множество показателей, характеризующих результат реализации стратегии развития ИР;

D — вектор параметров, определяющих детерминанты стратегии — программу стратегического развития предприятия, сценарии трансформации внешней среды.

Метод формирования стратегии развития ИР предполагает выполнение следующих этапов и процедур.

1. Формирование стратегии развития предприятия. Выделение детерминантов стратегии, критически важных с точки зрения информационных ресурсов.

2. Формирование репозитария модулей информационных ресурсов (и в дальнейшем его постоянное пополнение после первоначального формирования). Репозитарий представляет собой хранилище описаний разнородных по своей структуре и объему модулей информационных ресурсов.

3. Формирование стратегии развития ИР по одной из схем: от потенциальных модулей ИР к функциям и подпроцессам бизнес-процессов через соответствующие категории персонала и группы однородных рабочих мест (ГОРМ); от функций и подпроцессов бизнес-процессов к потенциальным модулям ИР через соответствующие категории персонала и ГОРМ. Разработка программы развития ИР как множества наборов-кортежей P_k .

4. Формирование стратегий и программ развития инструментов и носителей ИР. К таким компонентам относятся: информационные технологии, физическая инфраструктура коммуникаций (телекоммуникационное оборудование), приобретаемые предприятием у поставщиков продукты интеллектуальной деятельности, програм-

мы обучения и повышения квалификации персонала, подписка на периодические издания, оплата консультационных и аудиторских услуг; осуществление научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, разработка и усовершенствование программного обеспечения, создание банков данных и систем поддержки принятия управленческих решений.

Разрабатываемые стратегии развития ИР подразделяются на два типа: стратегии повышения интенсивности использования информационных ресурсов и стратегии повышения роли информационных ресурсов предприятия.

Первая группа стратегий предполагает преимущественно исследование информационных ресурсов путем анализа рынка более наукоемких товаров и услуг. В этом случае направлением стратегии использования информационных ресурсов является усовершенствование и торговля непосредственно объектами информационных ресурсов, или так называемая стратегия повторного использования информационных ресурсов. В этом случае стратегия включает в себя решения о покупке, создании, лицензировании и продаже информационных ресурсов как интеллектуальной собственности.

В рамках данной группы стратегий могут быть выделены частные стратегии. Например, предприятие имеет информационные ресурсы, представленные как интеллектуальные активы, новые разработки продуктов, технологий, патентов, ноу-хау. Предприятие может выбрать следующие стратегии: стратегию сохранения информации об ИР в строгой секретности; стратегию максимального распространения информации о наличии у предприятия соответствующих ИР.

Вторая группа стратегий базируется на положении о том, что для предприятий информационные ресурсы становятся более важными, чем материальные. Такие стратегии направлены на использование информационных ресурсов в целях роста доходов, получаемых в результате эксплуатации физических и финансовых ресурсов предприятия. В этом случае информационные ресурсы становятся инструментом, способствующим росту эффективности деятельности предприятия. Такие стратегии управления информационными ресурсами наиболее эффективны для предприятий с высоким удельным весом материальных активов.

Формирование стратегии развития информационных ресурсов следует осуществлять на основе совокупности принципов, которые отражают современные тенденции в использовании и развитии данных ресурсов и менеджмента предприятий в целом.

1. Принцип **организации обратной связи** для отдельного специалиста (менеджера) или подразделения.

Данный принцип позволяет реализовать идею множественных контуров обратной связи для каждого работника, выполняющего свои функции на основе информационных ресурсов. В этом случае работнику подаются сведения о результатах деятельности либо его конкретного подразделения, либо предприятия в целом, что и позволяет организовать контур обратной связи. Подаваемая работнику информация может быть персонализированной (показывать, как деятельность данного работника сказалась на результатах подразделения и предприятия в целом), либо характеризовать в общем виде результаты деятельности предприятия. В этом случае работник получает возможность быть сопричаст-

ным к процессам управления подразделением и предприятием в целом. Это обеспечивает рост синергизма предприятия.

2. Принцип **"доверие через открытость"**.

Данный принцип предусматривает организацию доступа к ИР для клиентов и партнеров (в рамках сохранения необходимого уровня экономической безопасности предприятия). Так, например, в логистическом бизнес-процессе для предприятия-партнера может быть открыт доступ к информации предприятия о ходе выполнения заказов, для которых партнер является поставщиком комплектующих. В этом случае партнер-поставщик не ожидает заявки на поставку очередной партии комплектующих, а может самостоятельно принимать решения о переналадке оборудования, размере выпускаемых партий, сроках запуска и поставки партий комплектующих изделий. Получение информационного ресурса такого рода дает возможность предприятию — поставщику комплектующих — снизить общий уровень управленческой неопределенности, уменьшить запасы, размеры оборотных средств.

Реализация данного принципа ведет к размытию функциональных границ между предприятиями (компаниями). Основным экономическим результатом такого процесса является снижение издержек на взаимодействие предприятия с другими агентами рыночной среды.

3. Принцип **"превращения ИР во время"**.

В условиях информационной экономики, когда покупатель видит все свои альтернативы при выборе и доступ к информации открыт для покупателей, партнеров, конкурентов, становится критическим фактором времени реализации бизнес-процессов, осуществления нововведений, постоянного развития. Это и предопределяет требование, чтобы каждый вновь вводимый в процессы фрагмент информационного ресурса позволял сокращать операционный цикл, уменьшать время поиска партнеров и покупателей, снижать нерациональные расходы времени на организацию взаимодействий

4. Принцип **"порождения виртуальных групп"**.

Данный принцип предусматривает предоставления таких информационных ресурсов и таким участникам бизнеса, а также организацию коммуникации таким образом, чтобы образовывались виртуальные группы для решения стратегических и тактических проблем.

5. Принцип **обеспечения самостоятельности работника**.

Информационные ресурсы должны по возможности обеспечивать "достаточные условия" для самостоятельной работы, а также поддерживать сбалансированность власти и ответственности, что ведет к удовлетворенности работой.

6. Принцип **обогащения работы** и расширения ее рамок.

Данный принцип рекомендует подавать работникам такие фрагменты информационных ресурсов, которые выходят за рамки необходимого минимума для выполнения функции. Как показано в работе [13, с. 200], в числе мероприятий, ведущих к усилению мотивации работников предприятия, важное место занимают такие из них, которые позволяют обогащать содержание работы и расширять ее рамки. В этом смысле дополнительные информационные ресурсы должны позволять обогащать содержание работы и расширять ее рамки путем учета большего числа факторов, усиления анали-

тического и творческого аспектов в выполнении функций работником, что ведет к росту мотивации.

7. Принцип **повышения эффективности работы** сотрудников.

Развитие информационных ресурсов должно вести, прежде всего, не к сокращению штата, а к повышению эффективности работы персонала предприятия. Такой рост эффективности работы может быть связан не столько с количеством, сколько с новым качеством выполняемой работы. Б. Гейтс [9, с. 254] приводит пример, который может служить хорошей иллюстрацией действенности данного принципа. Повышение эффективности работы сотрудников компании Coca-Cola с внедрением системы Infort было связано с предвосхищением изменений на рынке вместо прежней реакции на свершившиеся события. Механизм такого роста эффективности связан с тем, что получение специфического информационного ресурса позволило работникам компании перейти от использования знаний о покупателях в описательном режиме к объяснению причин поведения покупателей.

8. Принцип **стимулирования коллективной работы**.

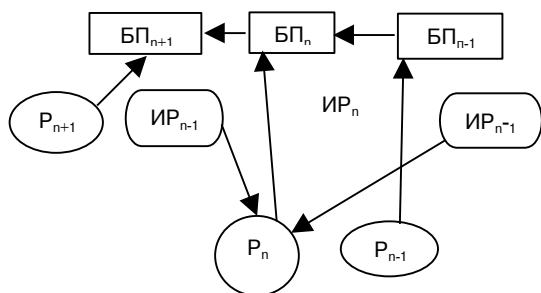
Данный принцип требует, чтобы вводимые информационные ресурсы и способы их распространения и использования как можно в большей мере способствовали коллективной работе сотрудников предприятия, рабочие места которых находятся в различных подразделениях. Принцип базируется на том факте, что поддержка коллективной работы позволяет работникам быстрее интегрироваться в организационную структуру предприятия. Выполнение данного принципа особенно актуально для корпораций, распределенных по многим регионам страны или мира.

9. Принцип **стимулирования (поощрения) обмена знаниями**.

В основе данного принципа лежит предположение о том, что большее количество людей, заинтересованных в результатах деятельности организации, будет генерировать и большее количество мыслей, идей и предложений. Атмосфера совместного поиска лучших путей достижения целей формируется в процессе обмена такими идеями и предложениями. Б. Гейтс, подчеркивая важность совместных действий и повышения уровня коллективного интеллекта организации, указывает на необходимость обмена знаниями "через специальные положения корпоративной стратегии, призовые фонды и проекты, направленные на формирование соответствующей культуры" [9, с. 269].

10. Принцип **сопряженности**.

В соответствии с данным принципом необходимо давать работнику возможность доступа к информационным ресурсам, используемым в сопряженных бизнес-процессах — предшествующем и последующем бизнес-процессах (рис. 2). Наличие в распоряжении работника таких составляющих информационного ресурса создает предпосылки для его поведения в рамках самоорганизации. В случае возникновения проблемных ситуаций для определенного их круга работник самостоятельно сможет принять меры по их разрешению или даже найти решение. В то же время стандартная система контроля процессов могла обнаружить проблемную ситуацию со значительной задержкой, а разрешение ее на основе иерархического механизма управления потребовало бы еще большего времени.



Условные обозначения:
 P — работник предприятия;
 БП — бизнес-процесс;
 ИР — информационный ресурс.

Рис. 2. Движение информационных ресурсов в соответствии с принципом сопряженности

11. Принцип **доступности информации о качестве продукции** для всех участников производственного процесса.

12. Принцип **интегрированного использования ИР** (например, ИР, содержащие данные о производственных процессах, используются в управлении запасами и координации производства со сбытом).

13. Принцип **формирования архитектуры ИР, обеспечивающей интеграцию внутренних бизнес-процессов предприятия** и объединение его с партнерами и клиентами.

14. Принцип **учета фазы жизненного цикла** предприятия, жизненного цикла базовой продукции, ниш рынков и соответствующих каждому этапу жизненных циклов стратегии функционирования.

Модель "жизненного цикла" характеризует наличие определенных стадий в развитии предприятия и процессуальность этого развития. Для поддержания уровня стабильного функционирования система управления должна брать на себя функцию выведения из критического несоответствия способа функционирования предприятия и внешних условий. Реализация такой функции должна выводить предприятие на совершенно новый уровень развития. В организационном развитии на основе модели Л. Гейнера [14] выделяются следующие стадии развития: развитие, основанное на творчестве; развитие, основанное на руководстве; развитие, основанное на делегировании; развитие, основанное на координации; развитие, основанное на сотрудничестве. Так, например, для стадии развития, основанного на руководстве, необходима реализация следующих функций, преодолевающих кризис автономии: перестройка структуры системы управления, делегирование полномочий принятия решений, увеличение потенциала развития. Появление указанных функций требует привлечения в систему управления соответствующих информационных ресурсов.

Введенные понятия и рассмотренный метод позволяют определить основные этапы технологии формирования и реализации стратегии развития информационных ресурсов.

1. Строится перечень π_i информационных ресурсов, характерных для деятельности в заданной предметной области (машиностроение, транспорт, банковское дело и т. п.). Формирование, уточнение и расширение перечня

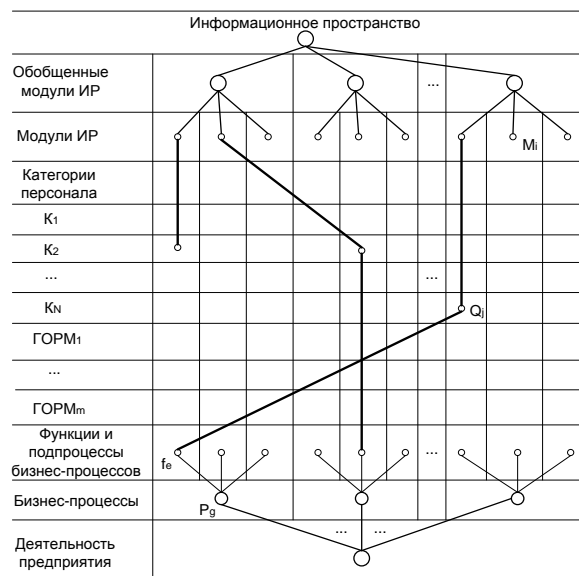
производится с привлечением экспертов. В качестве экспертов могут выступать как ведущие специалисты корпорации, так и ученые университетов.

2. Перечень информационных ресурсов представляется в виде дерева с сильной иерархией D_1 .

3. Формируется перечень бизнес-процессов предприятия и отдельных функций в общей структуре деятельности предприятия. Подготовка такого перечня ведется с использованием экспертных процедур аналогичных тем, которые применяются для построения перечня сфер знаний.

4. Перечень бизнес-процессов и отдельных функций представляется в виде дерева с сильной иерархией D_2 .

5. Программа развития ИР формируется путем установления соответствия между элементами нижних уровней деревьев D_1 и D_2 через фиксацию соответствующих категорий персонала или групп однородных рабочих мест (рис. 3).



Условные обозначения:
 K_i — категория персонала;
 ГОРМ — группа однородных рабочих мест;
 M_i — модуль ИР;
 f_e — подпроцесс или функция бизнес-процесса;
 P_g — бизнес-процесс;
 Q_j — критерий качества использования ИР.

Рис. 3. Структура взаимосвязи элементов информационного пространства и компонентов деятельности предприятия

6. Оценивается ожидаемый результат использования каждого модуля ИР.

Учет свойств и качеств ИР при формировании программы развития следует осуществлять с использованием групп критериев качества Q_j и механизмов проявления этих качеств (фрагмент множества таких критериев приведен в таблица). Каждый вовлекаемый в воспроизводственный процесс модуль ИР оценивается экспертами с использованием ранговой шкалы. В процессе оценивания эксперты используют знание общей стратегии развития предприятия, которая дает возможность придать вес тем или иным критериям из общего их перечня.

7. Оценка экономических параметров использования модуля ИР — ожидаемый размер добавленной стоимости, создаваемой в результате привлечения модуля ИР; затраты на использование модуля ИР (два аспекта роста затрат: модуль ИР потребляет другие ресурсы без отдачи — хранение, обработка, и "растрчивает" ресурсы принятия решений — время и собственно человеческий ресурс).

Таблица

Критерии оценки ожидаемого результата использования модулей ИР в стратегическом плане развития ИР предприятия

Критерий качества	Механизм реализации соответствующего качества
1	2
Повышение скорости реагирования на события	Увеличение скорости принятия решения и восприятия информации
Увеличение темпа изучения данных о сбыте	Увеличение количества оптовых и розничных продаж
Высвобождение работников умственного труда для более важных задач	Улучшение качества и увеличение скорости решения сложных задач в управлении предприятием
Увеличение возможности отслеживания менеджерами показателей деятельности организации	Повышение скорости реагирования управленцев на различные отклонения работоспособности предприятия в отрицательную сторону
Снижение количества рекламаций клиентов	Совершенствование продуктов и услуг
Увеличение количества ИР, вовлекаемых в процесс, с использованием электронных коммуникаций	Уменьшение количества бумажной работы, тем самым переход отдельных сотрудников на более значимые рабочие места
Сокращение цикла подготовки продукта	Увеличение доли электронных транзакций в обработке ИР с поставщиками и партнерами по каждому продукту
Устранение посредников их коммуникаций с клиентами	Добавление дополнительных полезных качеств товарам и услугам
Уменьшение времени при реализации продукции	Увеличение возможности реализации большего количества продукции
Достижение максимального результата от использования ИР	Развитие инфраструктуры предприятия
Увеличение информационного взаимодействия с внешней средой	Полный доступ к коммуникационным системам
Использование возможности сжатия информации	Выявление из огромного количества информации основных, смысловых ее частей и безприорышное ее применение
Хранение той детальной информации, которая представляет большое значение на данный момент времени	Обеспечение быстрого и точного доступа именно к той информации, которая необходима на определенный момент
Синхронное обучение персонала с развитием информационных технологий	Увеличение скорости работы персонала
Отсевивание ненужных данных, представляющих собой "мусор"	Использование информации, имеющей смысловую нагрузку

Окончание таблицы

1	2
Развитие информационных ресурсов наряду с развитием традиционных ресурсов предприятия (трудовых, финансовых, технологических) по принципу положительной обратной связи	Использование механизма самоорганизации развития предприятия
Уменьшение временного лага для увеличения скорости передачи информации	Увеличение работоспособности сотрудников происходит за счет усовершенствования системы коммуникации
Применение различных подходов к принятию решений субъектами информационной деятельности	Применение психологических механизмов. Обеспечение множества альтернативных решений
Увеличение скорости обработки заказов	Аутсорсинг производственных операций (передача определенных свойств одного предприятия другому)
Применение механизма сжатия информации	Выявление основных частей содержания смысловой нагрузки информации
Изменение товаров и услуг в соответствии с личными потребностями	Индивидуализация маркетинга
Изменение взаимосвязи между производством, клиентами, товарами и информацией о них	Организация новых форм предприятий, новых направлений в розничной торговле, ориентированных на массовое потребление
Возможность принятия решений на основе оперативного доступа фактографической информации	Реализация принципа доступности
Система динамической коммуникации	Расширение методов управления организацией
Повышение уровня управляемости компании	Синхронизация бизнес-процессов, исчезновение информационных фильтров и барьеров
Повышение корпоративной культуры	Улучшение дизайна корпоративного веб-узла, появление новых функциональных возможностей компании
Повышение скорости принятия решений	Улучшение качества управления, оптимизация цикла коммерческих транзакций
Ускорение оборота информации и знаний	Оперативная диагностика проблемных ситуаций, устранение рисков электронного бизнеса

Ключевой задачей первого этапа технологии формирования стратегии развития ИР является поиск и идентификация конкретных потенциальных модулей ИР, способствующих возникновению каждого конкретного вида преимуществ или доходов.

Знания об ИР и возможном использовании их в бизнес-процессах предприятия могут быть получены в результате мониторинга таких источников, как:

результаты научных исследований — рекомендации по практическому использованию научных выводов и рекомендаций. Участники процесса формирования репозитария — аналитики предприятия;

опыт других предприятий (представлен в виде знаний, полученных в ходе контактов специалистов и менеджеров). Участники процесса формирования репозитария — аналитики, специалисты и менеджеры предприятия;

предложения "изнутри" предприятий от работников и менеджеров, участвующих в бизнес-процессах. Участни-

ки процесса формирования репозитория — специалисты и менеджеры предприятия;

предложения от специалистов информационных служб предприятия на основе имеющихся у них знаний о новых информационных технологиях и информационных ресурсах. Участники процесса формирования репозитория — IT-специалисты предприятия.

Таким образом, стратегия развития информационных ресурсов предприятия может рассматриваться как функциональная стратегия наряду с другими функциональными стратегиями — развития персонала и др. Все компоненты стратегии предприятия являются детерминантами стратегии развития информационных ресурсов или выступают в качестве основы для формирования критериев стратегии развития информационных ресурсов в целом либо отдельных ее составляющих.

Для формализации процесса формирования и реализации стратегии развития информационных ресурсов информационное пространство предприятия следует структурировать введением таких элементов, как модули ИР и обобщенные модули ИР, а также введением понятия архитектуры ИР предприятия. Формирование стратегии и программы развития рассматривается как процесс установления соответствия новых модулей ИР бизнес-процессам, а также участникам этих процессов. Формирование стратегии развития ИР осуществляется на основе предложенного метода и реализующей его технологии с учетом множества принципов.

Дальнейшие исследования связаны с выявлением и систематизацией конкретных локальных стратегий развития информационных ресурсов, построения их классификатора и рекомендаций по применению.

Литература: 1. Василевський М. Інформація та кадри в логістичних системах / М. Василевський, Р. Патора. — Львів: Вид. Національного університету "Львівська політехніка", 2001. — 272 с. 2. Войчишин К. С. Створення системи інформаційних ресурсів: стандартизація і сертифікація — основа інформаційної інфраструктури / К. С. Войчишин, Г. В. Микитин // Інформаційні технології і системи. — 2002. — Т. 5. — №1–2. — С. 69–83. 3. Гейтс Б. Бизнес со скоростью мысли. — 2-е изд., испр. — М.: Изд. "ЭКСМО-Пресс", 2001. — 480 с. 4. Годин В. В. Управление информационными ресурсами / В. В. Годин, И. К. Корнеев. — М.: ИНФРА-М, 1999. — 432 с. 5. Марчанд Д. Эффективно ли Ваша компания использует информацию // Экономические стратегии. — 2002. — №2. — С. 65–69. 6. Жданов С. А. Экономические модели и методы в управлении: Справочное пособие. — М.: Дело и сервис, 1998. — 176 с. 7. Куркин Н. В. Управление экономической безопасностью развития предприятия: Монография. — Донецк: АРТ-ПРЕСС, 2004. — 452 с. 8. Паринов С. И. Экономика в новом информационном пространстве. — Новосибирск: ИЭОПП СО РАН, 2000. — 160 с. 9. Пономаренко В. С. Стратегічне управління підприємством. — Харків: Основа, 1999. — 620 с. 10. Проектування інформаційних систем / За ред. В. С. Пономаренка. — К.: Вид. центр "Академія", 2002. — 488 с. 11. Пушкарь А. И. Модели управления развитием производственно-экономических систем: Монография. — Харьков: ХГЭУ, 1997. — 268 с. 12. Пушкарь А. И. Концепция развития информационных ресурсов предприятия / А. И. Пушкарь, Е. В. Пономаренко // Экономика розвитку. — Харків: ХДЕУ, 2004. — №2(30) — С. 9–18. 13. Управление по результатам: Пер. с финск. / Общ. ред. Я. А. Лейманна. — М.: Изд. группа "ПРОГРЕСС", 1993. — 320 с. 14. Greiner L. E. Evolution and Revolution Organization Growth // Harvard Business Review. — 1979. — July–August. — P. 37–46. 15. Вторая международная практическая конференция "Электронный документооборот в управлении бизнес-процессами" // <http://www.InThePress.ru/v/0-183.html>

УДК 658.512.62

Смолюк В. Л.

МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

In the article the management of the enterprise labour potential structure including its main components: the system of mechanism elements (principles, methods, forms, standards and intr rules), the interaction between elements, management functions is put forward. The necessity to achieve the development goals, finding the factors of outer and inner environment influence is also taken into consideration.

Эффективность управления развитием трудового потенциала предприятия, наиболее полная реализация поставленных целей во многом зависят от построения механизма управления. На сегодняшний день в литературе [1–4] пока отсутствует четкое определение механизма управления развитием трудового потенциала предприятия и теоретический базис его разработки. В наиболее общем виде механизм определяется как внутреннее устройство, система чего-либо, а также совокупность состояний и процессов, из которых складывается какое-либо явление [5].

Структура механизма управления обусловлена его сущностью и особенностями. Ее формируют из элементов, адекватных соответствующим элементам управляющей и управляемых систем. Организационная составляющая механизма управления обеспечивает сочетание и взаимодействие элементов этих систем. Сам процесс взаимодействия является результатом применения соответствующих методов, способов, приемов и рычагов воздействия, стимулов производства, а также выявления различных мотивов деятельности и общественных интересов. Это отражают социальная и экономическая составляющие хозяйственного механизма [6].

Механизм включает в себя методы управления (экономические, организационно-распорядительные, социально-психологические); формы и структуры (организации, учета, контроля, анализа, стимулирования, регулирования); правовые акты (законы, постановления, решения); нормы и нормативы (экономические, организационно-технические и социальные) [7].

Наиболее существенными составляющими механизма управления являются: система элементов механизма управления, включающая принципы, методы, формы, нормативы и внутренние правила управления; совокупность взаимоотношений между элементами; функции управления.

Необходимо сформировать механизм управления, обеспечивающий достижение целей развития трудового потенциала и работников, согласованных между собой. Его воздействие должно быть направлено на объект управления — трудовой потенциал предприятия. Важной характеристикой механизма управления является функция связующего звена между внешней и внутренней средой предприятия, способного поддержать это взаимодействие.

С учетом вышеизложенного, под механизмом управления развитием трудового потенциала предприятия предлагается понимать совокупность взаимосвязанных элементов (принципов, методов, форм, нормативов и внутренних правил управления), с помощью которых

реализуются функции управления и осуществляется управленческое воздействие на трудовой потенциал для достижения поставленных целей. Схема механизма управления развитием трудового потенциала предприятия представлена на рис. 1.



Рис. 1. Схема механизма управления развитием трудового потенциала предприятия

Принципы, положенные в основу эффективного управления трудовым потенциалом, достаточно многообразны. Е. В. Маслов [8] отмечает, что они носят многоуровневый характер (общие, частные, специальные, отдельные) и распространяются на разные сферы деятельности (управление трудом в масштабах всего общества, отрасли, предприятия, отдельного работника).

Обобщая подходы к классификации принципов управления персоналом [8; 1; 4], можно выделить основные из них: научность, плановость, комплексность, непрерывность, ответственность, сочетание единоначалия и коллегиальности, централизация и децентрализация, профессионализм, индивидуализация и демократизация работы с кадрами, информатизация кадровой работы.

Методы, используемые в управлении трудовым потенциалом, также подлежат классификации. Среди них есть общие, широко применяемые в управлении другими объектами (производством, народным хозяйством в целом): административные, экономические, социальные — и большое количество конкретных, частных методов. Так, административные методы, для которых характерно прямое централизованное воздействие субъекта на объект управления, включают: организационно-стабилизирующие (законы, уставы, правила, инструкции, положения и др.), распорядительные (приказы, распоряжения), дисциплинарные (установление и реализация форм ответственности).

Экономические методы — это целая система мотивов и стимулов, побуждающих всех работников плодотворно трудиться на общее благо. Они включают в себя: технико-экономический анализ; технико-экономическое обоснование и планирование; материальное стимулирование; ценообразование; утверждение экономических норм и нормативов.

Социальные методы связаны с социальными отношениями, с моральным, психологическим воздействием. С их помощью активизируются гражданские и патристические чувства, регулируются ценностные ориентации людей через мотивацию, нормы поведения, создание социально-психологического климата, моральное стимулирование, социальное планирование и социальную политику на предприятии.

Важным элементом механизма управления являются также функции управления. На основании анализа подходов к их классификации [2; 3; 9 – 11] можно выделить следующие функции управления развитием трудового потенциала предприятия:

1. Планирование (оценка потребностей предприятия в рабочей силе и возможностей их удовлетворения; прогнозирование распределения работников между структурными единицами; разработка программы развития трудовых ресурсов).

2. Организация (профориентация; профотбор; привлечение рабочей силы на предприятие; организация приема работников; расстановка кадров по рабочим местам;

расширение компетентности работников и их карьерный рост; профессиональная подготовка и переподготовка; совершенствование условий труда).

3. Мотивация (учет индивидуальных и групповых результатов труда; использование объективных методов оценки труда; поощрение выполнения новых и измененных функций и работ; формирование мотивационного потенциала работников; программы поддержания и развития корпоративной культуры).

4. Регулирование (система адаптации персонала; повышение, перемещение, понижение, увольнение работников; регулирование оплаты труда).

5. Анализ (анализ динамики количественных и качественных характеристик трудового потенциала; анализ соответствия фактического уровня трудового потенциала необходимому; анализ степени использования трудового потенциала).

6. Контроль (контроль работы с кадрами; оценка эффективности работы с кадрами).

В данной классификации, в отличие от имеющихся в литературе [2; 3; 9 – 11], выделена не учтенная ранее функции анализа трудового потенциала, а также выполнены систематизация и распределение частных функций в разрезе основных.

Таким образом, в работе уточнена сущность механизма управления развитием трудового потенциала предприятия как совокупности взаимосвязанных элементов (принципов, методов, форм, нормативов и внутренних правил управления), при помощи которых реализуются функции управления и осуществляется управленческое воздействие на трудовой потенциал для достижения поставленных целей. Также разработана схема механизма управления развитием трудового потенциала предприятия с учетом согласования целей предприятия и работников, воздействия внешних и внутренних факторов. Приведенные рекомендации будут способствовать созданию более эффективной системы управления трудовым потенциалом предприятия.

Литература: 1. Родионова Н. В. Руководство сотрудниками фирмы: Учеб. пособие для вузов / Н. В. Родионова, Н. Д. Эриашвили, Ю. А. Цыпкин; [Под ред. проф. А. А. Крылова, проф. Ю. А. Цыпкина. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. — 352 с. 2. Саакян А. К. Управление персоналом организации / А. К. Саакян, Г. Г. Зайцев, Н. В. Лашманова, Н. В. Дягилева. — СПб.: Питер, 2001. — 176 с. 3. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. — 2-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2002. — 640 с. 4. Управление персоналом предприятия: Учеб. пособие для вузов / Под ред. А. А. Крылова, Ю. В. Прушинского. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. — 496 с. 5. Пуятин Ю. О. Финансові механізми стратегічного управління розвитком підприємства. Монографія / Ю. О. Пуятин, О. І. Пушкар, О. М. Тридід. — Харків: Основа, 1999. — 488 с. 6. Основы управления социалистическим производством: Учебник / Под ред. Г. Л. Таукача и В. П. Дубоноса. — К.: Вища школа, Головне вид., 1989. — 308 с. 7. Хозяйственный механизм предприятия в новых экономических условиях / З. А. Арабянц, Л. В. Берг, В. Г. Удодов. — Краснодар: Кн. изд., 1991. — 304 с. 8. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия: Учеб. пособие / Под ред. П. В. Шеметова. — М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. — 312 с. 9. Армстронг Майкл. Стратегическое управление человеческими ресурсами: Пер. с англ. — М.: ИНФРА-М, 2002. — 328 с. 10. Грэхем Х. Т. Управление человеческими ресурсами: Учеб. пособие для вузов / Х. Т. Грэхем, Р. Беннет: Пер. с англ.; [Под ред. Т. Ю. Базарова и Б. Л. Еремина. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. — 600 с. 11. Комиссарова Т. Управление человеческими ресурсами: Учеб. пособие. — М.: Дело, 2002. — 312 с.

Стаття надійшла до редакції
24.03.2005 р.

УДК 330.142.211:330.1

Гриньова В. М.
Сідун В. А.

МОДЕЛЮВАННЯ КІЛЬКІСНОЇ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ООНОВЛЕННЯ ОСНОВНИХ ФОНДІВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ СТАБІЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

In the article the algorithm for making decision concerning renewal of productive capacities in order to form economic stability of the enterprise is developed. The contents of every stage with the substantiation of their necessity and priority identification are revealed.

Протягом останнього десятиріччя особливого значення набуває проблема прориву й закріплення на світовому ринку підприємств провідних галузей національної економіки, які визначають стратегічні завдання економічного розвитку країни, формують її конкурентні переваги і будують економічну стабільність та безпеку. При цьому питання забезпечення стабільності роботи вітчизняних товаровиробників, підвищення їх конкурентоспроможності набувають особливої гостроти.

Головна мета забезпечення економічної стабільності підприємства полягає в забезпеченні стійкого положення на ринку і стабільно стійких результатів діяльності підприємства за будь-яких економічних, політичних і соціальних змін у країні. Управління економічною стабільністю підприємства передбачає прискорену і діючу реакцію на істотні зміни зовнішнього та внутрішнього середовища на основі заздалегідь ретельно розроблених заходів, які, в свою чергу, можуть поєднуватись за напрямками їх проведення в стабілізаційні програми.

Слід відзначити недостатність компетентності вищого керівництва вітчизняних підприємств у ситуаціях економічної нестабільності при необхідності виробітку, обґрунтування та втілення в життя стабілізаційних програм. Керівники підприємств не готові адекватно реагувати на дестабілізаційні явища в економіці, так що їм стануть у нагоді чіткі програми щодо формування економічної стабільності підприємства, які б враховували існуючий стан підприємства, його причини, особливості діяльності.

Стабілізаційне управління підприємством повинне здійснюватись на основі послідовної реалізації ряду етапів. У результаті аналізу економічної літератури з даної проблеми [1 – 6] було виявлено, що практично всі існуючі підходи до формування економічної стабільності підприємства не мають чіткої послідовності їх реалізації, що знижує ефективність управління. Ще одним недоліком є відсутність диференційованого вибору стабілізаційних програм залежно від особливостей підприємств, викликаних розбіжностями в їх масштабах і структурі, а також відображення специфіки конкретного підприємства.

© Гриньова В. М., Сідун В. А., 2005

За сучасних умов основними дестабілізуючими факторами розвитку виробництва є моральне та фізичне старіння виробничих потужностей підприємств, наслідком чого стає збільшення витрат на утримання та експлуатацію обладнання; низький рівень оновлення й модернізації обладнання, що призводить до зниження якості, конкурентоспроможності продукції [7]. Таким чином, діяльність стосовно забезпечення економічної стабільності та підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств повинна бути спрямована на оновлення, реструктуризацію устаткування.

За умов обмеженості фінансових ресурсів і нестачі власних фінансових коштів у підприємств пошук нових форм та методів фінансово-кредитного забезпечення процесу оновлення виробничих потужностей набуває особливої значущості. За таких умов лізинг виступає важливим методом розширення інвестиційних і збутових можливостей підприємств, сприяє прискореній модернізації й оновленню основних виробничих фондів, підвищує конкурентоспроможність підприємств як на внутрішніх, так і на зовнішніх ринках, тобто формує економічну стабільність підприємства-виробника.

Ефективність протікання процесу оновлення основних фондів на основі лізингу в промисловості залежить від організаційно-економічного потенціалу господарських комплексів, пристосованості проекту лізингу до особливостей суб'єктів господарювання. Виходячи з цільової спрямованості дослідження (формування економічної стабільності підприємства), оцінку готовності господарського комплексу до використання лізингу необхідно проводити з позицій системного підходу, заснованого на єдності та взаємодії його складових: організації процесу виробництва, підготовки виробництва, організації праці, кінцевих економічних результатів діяльності, міри ефективності використання ресурсів. Обрані складові організації та економічного потенціалу характеризують мобільність сприйняття промисловим об'єктом пропозицій щодо лізингової операції та формують економічну стабільність підприємства.

Для формування загальних принципів забезпечення економічної стабільності підприємства було проаналізовано ряд існуючих підходів [2; 4; 5], на основі яких виділено основні етапи реалізації програм економічної стабілізації вітчизняних підприємств та порядок їх проведення. Формування послідовності реалізації стабілізаційного управління підприємством на основі оновлення виробничого потенціалу проводилось з урахуванням результатів аналізу змісту кожного з етапів, з обґрунтуванням їх необхідності і виявленням черговості. Пропонується реалізацію управління щодо формування економічної стабільності підприємства розглядати як сукупність етапів, зображених на рисунку. Алгоритм обґрунтування вибору варіанта проекту оновлення виробничих потужностей оцінює його ефективність з урахуванням можливих дестабілізуючих ситуацій і прийняття управлінських рішень при негативних впливах на фазі реалізації.

Генеральною метою будь-якого підприємства є формування економічної стабільності. Цільовою економічною установкою модернізації та оновлення парку устаткування (блок 1) може стати:

виникнення принципово нового або удосконаленого продукту, що має високу якість та конкурентоспроможність, яких неможливо досягти на існуючому обладнанні;

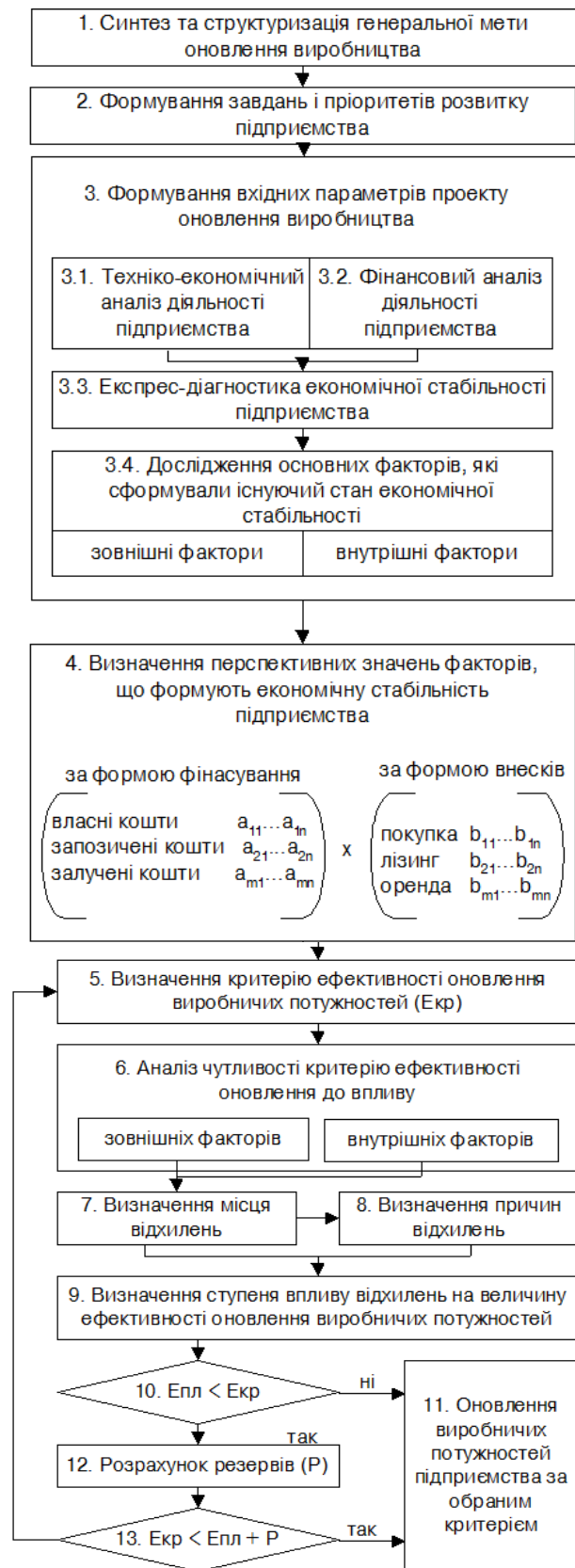


Рис. 1. Алгоритм прийняття рішень щодо оновлення виробничих потужностей для формування економічної стабільності підприємства

удосконалення або інноваційна спрямованість технології виробництва товарів, при застосуванні якої знижується собівартість одиниці продукції та підвищується рівень беззбитковості підприємства;

освоєння нових ринків збуту, коли слід враховувати додаткові показники якості.

Основою діяльності вітчизняних підприємств на сучасному етапі розвитку економіки повинні стати з початку інтенсивний шлях розвитку, а надалі — інноваційний. Таким чином, генеральну мету оновлення виробництва можна сформулювати як системний підхід до зменшення загальних витрат або ситуаційний підхід до управління доходами підприємства [7] залежно від переважаючого типу виробництва.

Якщо генеральною метою є технологічні нововведення, то ініціюється хвиля вибуття застарілої техніки й створюються передумови для зростання обсягів виробництва. При здійсненні продуктових інновацій виникає потреба в нових або в реконструкції існуючих потужностей, що приводить до необхідності освоєння нових ринків збуту або до конкурентного утримання освоєних ринкових ніш. Таким чином, формування задач та пріоритетів розвитку й оновлення виробництва (блок 2) — це забезпечення стратегічних, тактичних напрямків стабілізаційних заходів, умов роботи підприємства на ринку, коли створено управлінський механізм усунення проблем, які виникають у підприємстві, до того, поки вони не набули необоротного характеру.

На основі синтезованої генеральної мети формулюють завдання та пріоритети розвитку: зменшення загальних витрат на виробництво, перехід від серійного до великосерійного виробництва, розширення ринкового сегмента тощо. Усі означені дії можна здійснити за умов цінової конкуренції на ринку, для чого слід системно досліджувати загальні витрати у виробництві.

На етапі формування вхідних параметрів проекту оновлення виробництва необхідно проводити комплексний аналітичний моніторинг оточуючого середовища та фінансово-економічного потенціалу підприємства, виявляючи при цьому ступінь їх впливу на критерій результативності. На цьому етапі проведення техніко-економічного аналізу спрямоване на дослідження зв'язків та взаємодії технічних і економічних процесів, на визначення їх впливу на результати діяльності підприємства. Фінансово-економічний аналіз основну увагу приділяє фінансовим результатам діяльності підприємства: виконанню фінансового плану, ефективності використання власного та запозиченого капіталів, виявленню резервів зростання рентабельності, збільшення суми та норми прибутку, покращенню фінансового стану й платоспроможності підприємства.

Для більш детального аналізу існуючої економічної стабільності підприємства, рівня та причин виникнення хиткого стану слід перейти до фундаментальної діагностики групи факторів, що в найбільшій мірі його зумовили. Результати проведеного аналізу існуючих підходів до формування етапів формування економічної стабільності підприємства показали, що нестійкий стан підприємства може бути зумовлений дією як внутрішніх, так і зовнішніх факторів. Особливу увагу варто приділяти дослідженню внутрішніх факторів з огляду на дві основні причини: по-перше, підприємство може безпосередньо управляти ними; по-друге, вони можуть бути використані для нейтралізації негативного впливу зовнішніх факторів.

Як результуючий показник техніко-економічного та фінансово-економічного аналізу, що характеризує рівень економічної стабільності підприємства, доцільно використовувати характеристику його конкурентоспроможності. Конкурентоспроможність підприємства визначається як його можливість адаптуватися до впливів зовнішнього середовища з метою збереження, розвитку та створення конкурентних переваг в рамках генеральної мети його функціонування. Таким чином, конкурентоспроможність характеризує можливість підприємства існувати шляхом адаптації до дестабілізуючих факторів. На базі проведеного аналізу можна прогнозувати розвиток підприємства — його внутрішнього потенціалу та інтенсивності впливу зовнішнього середовища на формування економічної стабільності підприємства.

Методика оцінки рівня конкурентоспроможності, економічної стабільності підприємства базується на ряді регламентуючих положень:

метод оцінки показників у динаміці необхідно використовувати для визначення інтенсивності тенденцій змін; напрям динаміки змін показників характеризується приростом показника порівняно з базовим періодом;

визначення внутрішнього потенціалу підприємства базується на методі оцінки показників для ряду однорідних об'єктів, причому базою порівняння виступатиме еталонне підприємство, яке охарактеризоване максимальними показниками в даній вибірці. Рівень потенціалу визначається як ступінь наближення об'єкта до еталона;

фактори, що визначають інтенсивність зовнішніх впливів та економічну стабільність підприємства, залежно від характеристик їх впливу на конкурентоспроможність підприємства поділяються на фактори-стимулятори та фактори-дестимулятори. Такий розподіл дозволяє визначити еталон розвитку підприємства.

Результатом розглянутого техніко-економічного, фінансово-економічного аналізу та моделювання рівня економічної стабільності (блок 3) є формування вхідних параметрів проекту оновлення виробництва — матриці цін за можливими формами фінансування капіталовкладень та матриці цін щодо форми проведення оновлення виробництва. Взаємодія двох матриць дає платіжну матрицю за проектами, з якої на основі методу переборів визначають критерій ефективності оновлення виробничих потужностей (блок 4).

Аналіз стратегічних альтернатив і вибір стратегії формування економічної стабільності підприємства показав, що як стратегію підприємству необхідно обирати одну з наступних: стратегію скорочення, обмеженого зростання, зростання чи їх комбінацію [1; 3; 6; 8]. При виборі стратегії оновлення та модернізації підприємства доцільно керуватись наступними положеннями:

при значеннях показників рентабельності, платоспроможності і фінансової стійкості, що набагато нижчі за граничні або близькі до нуля, тобто при глибокій кризі чи катастрофічному положенні варто використовувати стратегію скорочення. При цьому відбувається скорочення обсягів виробництва нерентабельної продукції, ліквідація нерентабельних і неефективних підрозділів та ін., а тому підприємству вкрай необхідно залучати продуктиві й технологічні інновації;

при значеннях досліджуваних показників, нижчих за нормативні (тобто якщо підприємство знаходиться в легкій кризі), необхідно застосовувати стратегію обмеженого зростання. Дана стратегія рекомендується у випадках,

коли на підприємстві стабілізувався випуск продукції, що має стійкий попит і є прибутковим. Тому підприємство може незначно нарощувати обсяги вже освоєної продукції, подбавши про ринки збуту. При цьому ризик недержання прибутку мінімальний. При виборі цієї стратегії підприємство орієнтоване на часткову модернізацію виробництва для утримання конкурентних переваг на ринку;

при високих значеннях фінансових показників, коли підприємство знаходиться в зоні стійкої роботи, доцільно використовувати стратегію зростання. При здійсненні даної стратегії забезпечується приріст обсягів товарної продукції за рахунок відновлення і модернізації устаткування, впровадження прогресивної технології, поліпшення якості продукції, удосконалення організації виробництва та праці, раціоналізації обслуговування робочих місць, скорочення простоїв і втрат робочого часу.

Для проведення моделювання кількісної оцінки ефективності оновлення виробничих потужностей для забезпечення економічної стабільності підприємства (блок 5), як правило, застосовують багатфакторні кореляційно-регресійні моделі, загальним обмеженням яких є неможливість безпосереднього використання для цілей прогнозування, якщо характер зв'язку між факторами відрізняється від лінійного. Для побудови прогнозів ефективності відновлення основних фондів на основі використання припущення про наявність статистичного зв'язку між двома показниками y та x може бути ефективно використаний математичний апарат функцій із гнучкою структурою (ФГС) [9]. Форма ФГС може змінюватися й автоматично визначатися в процесі прогнозування, з огляду не тільки на статистичну залежність $y = \varphi(x)$, а й власні тимчасові тенденції зміни кожного фактора:

$$F(x) = A_0 + \sum_{j=1}^n A_j \frac{\delta_j(x)}{D}, \quad (1)$$

де A_0, A_j — параметри;
 n — фіксоване натуральне число;
 D — визначник Ван дер Монда n -го порядку;
 $\delta_j(x)$ — функція, одержувана з визначника D шляхом заміни вихідних дійсних попарно сполучених перемінних на експоненти.

Зобразимо вихідний процес визначення економічної ефективності заміни устаткування на основі лізингу у вигляді:

$$y(x) = F(x) + R(x), \quad (2)$$

де $F(x)$ — функція з гнучкою структурою;
 $R(x)$ — функція точності наближення (залишок).

Основний вплив на структуру ФГС здійснюють значення вихідних дійсних попарно сполучених перемінних, якщо вони не дорівнюють нулю, то ФГС буде становити лінійну комбінацію експонент. Таким чином, основним стає питання про перебування прогнозу оптимальних значень вихідних перемінних. У випадку моделювання кількісної оцінки ефективності оновлення основних фондів функція $y(x)$ диференціюється, тобто параметри A_0, A_j можна взяти як відповідні похідні від $y(x)$, тоді (1) запишемо у вигляді:

$$F(x) = y(x_0) + \sum_{j=1}^n y^{(j)}(x_0) \frac{\delta_j(x-x_0)}{D}. \quad (3)$$

Аналітичне вираження залишку у формулі (2) має наступний вигляд:

$$R(x) = \int_{x_0}^x \int_{x_0}^t \eta(\tau) \frac{\Delta_n(t-\tau)}{D} d\tau dt, \quad (4)$$

де $\Delta_n(t-\tau)$ — виходить з визначника D заміною n -го рядка (останньої) на рядок експонент.

Функція $\eta(\tau)$ рівняння (4) визначається з рівняння:

$$\eta(\tau) = y^{(n+1)}(\tau) + a_{n-1}y^{(n)}(\tau) + \dots + a_1y^{(2)}(\tau) + a_0y^{(1)}(\tau), \quad (5)$$

де $y^{(j)}$ — j -та похідна v .

Метою моделювання та розробки алгоритму прийняття рішення щодо оновлення виробничих потужностей для формування економічної стабільності підприємства є знаходження такої послідовності управлінських рішень та дій, прийнятих у моменти переходів із нестійкого стану до нормального, які максимізують прибуток, рентабельність та конкурентоспроможність підприємства при довільному початковому розподілі випадкової величини, що є характеристикою процесу.

На наступному етапі виробітку рішення необхідно проаналізувати чутливість розрахованих критеріїв ефективності оновлення виробничої потужності до впливу макро- та мікросередовища. З цією метою необхідно проводити оперативний контролінг, впровадження якого дозволяє визначити найбільш слабкі сторони діяльності підприємства і виробити альтернативні варіанти управлінських рішень, сприяючи попередженню дестабілізації економічного стану підприємства. Визначення відхилень підконтрольних показників (блоки 7, 8) включає в себе визначення місця та причин виникнення відхилень, що потребує розв'язання вузьких місць.

Визначення ступеня впливу відхилень у роботі підприємства на економічну ефективність оновлення виробничих потужностей призводять до корегування показника ефективності. Якщо скоригований показник ефективності більше розрахованого критичного значення, то підприємству слід проводити оновлення виробництва за обраною стратегією розвитку, інакше необхідно знаходити, оцінювати резерви підвищення ефективності проекту, що розглядається, з точки зору найбільш повного й ефективного використання основних засобів виробництва, предметів праці та трудових ресурсів. Як відомо, за впливом на результати виробництва резерви поділяються на екстенсивні й інтенсивні. Для прийняття найбільш раціонального рішення варто максимально використовувати резерви інтенсивного типу — резерви, пов'язані з найбільш повним і раціональним використанням наявного виробничого потенціалу.

Якщо виявлених резервів підвищення економічної ефективності оновлення потужностей підприємства недостатньо для залучення інновацій у виробництво, то необхідно корегувати визначений критерій ефективності на зменшення, що призводить до змін у основних параметрах проекту (у формі фінансування та формі проведення модернізації).

На основі певної послідовності доцільно скласти план проведення заходів щодо формування економічної стабільності підприємства на основі оновлення виробничої бази підприємства. У даному плані необхідно чітко

виділити, які ресурси й у якій кількості для цього будуть потрібні та яких значень запланованих показників необхідно досягти. Так само слід закріпити виконання окремих заходів за відповідними функціональними підрозділами підприємства, встановити чіткі терміни закінчення робіт і призначити відповідальних за їх виконання.

Результатами аналізу доведено, що на сучасному етапі розвитку економічних відносин лізинг є найефективнішою формою модернізації, оновлення, реконструкції виробництва. Саме він надає можливість підприємствам на основі системного підходу до управління йти інтенсивним та інноваційним шляхом розвитку для підвищення своєї конкурентоспроможності та формування економічної стабільності.

Література: 1. Ансофф И. Стратегическое управление: Сокр. пер. с англ. — М.: Экономика, 1989. — 520 с. 2. Антикризисный менеджмент / Под ред. проф. Грязновой А. Г. — М.: ТАНДЕМ; ЭКМОС, 1999. — 368 с. 3. Гончаров В. В. В поисках совершенствования управления. Руководство высшего управленческого персонала. — М.: Информприбор, 1993. — 180 с. 4. Забродский В. А. Оценка финансовой устойчивости производственно-экономических систем / В. А. Забродский, Н. А. Кизим. — Харьков: Бизнес Информ, 2000. — 84 с. 5. Моисеева Н. К. Современное предприятие: конкурентоспособность, маркетинг, обновление / Н. К. Моисеева, Ю. П. Анискин. — М.: Внешторгиздат, 1993. — Т.1. — 222 с.; — Т.2. — 304 с. 6. Портфель конкуренции и управления финансами (Книга конкурента. Книга финансового менеджера. Книга антикризисного управляющего) / Отв. ред. Рубин Ю. Б. — М.: СОМИНТЕК, 1996. — 736 с. 7. Гриньова В. М. Факторы формирования экономической стабильности промышленных предприятий / В. М. Гриньова, В. А. Сидун // Управление развитием. — 2004. — №1. — С. 16 – 24. 8. Инновационный менеджмент: Справочное пособие / Под ред. П. Н. Завлина, А. К. Казанцева, Л. Э. Миндели. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ЦИСН, 1998. — 568 с. 9. Тинборхен Я. Математические модели экономического роста / Я. Тинборхен, Х. Бос. — М.: Прогресс, 1967. — 352 с.

Стаття надійшла до редакції
24.02.2005 р.

УДК 336.144

**Ястремська О. М.
Мамрак О. М.**

МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ДО МОТИВУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА В ПРОЦЕСІ БЮДЖЕТУВАННЯ

In this article a new approach to motivation of the employees involved in budgeting is suggested, and it includes formal algorithm for employees' salary calculation based on budgeting results.

Застосування системи бюджетування в управлінні підприємствами супроводжується виникненням об'єктивних і суб'єктивних труднощів, що вимагають свого вирішення. До об'єктивних варто віднести пристосування існуючих методів бюджетування до реалій ведення біз-

несу, які супроводжуються виникненням додаткових фінансових і тимчасових витрат. До суб'єктивних — питання внутрішнього опору, неготовність працівників підприємства виконувати складну роботу і брати на себе додаткову відповідальність. Це зумовлює необхідність подальших досліджень цих проблем.

Питання, що стосуються системи бюджетування, розглядаються в працях закордонних і вітчизняних економістів. Так, наприклад, Дж. Обер-Крїе [1], Роберт Д. Гейтвуд і Роберт Тейлор [2] у своїх роботах приділяють увагу процесу складання бюджетів і контролю за їхнім виконанням, тобто двом складовим бюджетного процесу — плануванню і контролю. А. А. Епифанова і С. Н. Козьменко [3] — вивченню структури і змісту системи бюджетів, підходів до їхнього складання (бюджетне планування), О. Г. Мельник [4] — дослідженню методів бюджетного планування, К. А. Медведко [5], Г. О. Партин [6], М. В. Тарасюк [7], О. О. Терещенко [8; 9], І. В. Зятковський [10], Р. І. Жовновач [11], Г. Г. Кірейцев [12] — бюджетному плануванню в цілому, М. Д. Білик [13] — бюджетному плануванню і контролю.

Разом з тим недостатньо розробленими залишаються питання впровадження інших складових бюджетування, а саме: бюджетної організації, бюджетного регулювання, бюджетної координації та бюджетної мотивації. В даній статті слід розглянути останню складову зазначеного процесу.

Бюджетна мотивація — це інструмент вирішення суб'єктивних протиріч на підприємстві, що дозволяє підвищити зацікавленість менеджерів середньої ланки й обумовити участь фахівців структурних підрозділів у процесі бюджетування.

Метою даної роботи є розробка методичного підходу до матеріального мотивування менеджерів середньої ланки, а також фахівців структурних підрозділів підприємства до внутрішньофірмового планування.

Беручи участь у бюджетуванні, згадані категорії працівників одержують додаткові обов'язки на початку (розробка бюджетних даних) і після закінчення (відображення фактичних даних у бюджетних таблицях) бюджетного періоду, що уможливорює виникнення у них небажання одержувати додатковий обсяг робіт.

Для компенсування негативного впливу бюджетування на деяких категорій працівників підприємства необхідно переглянути спосіб розподілу фонду оплати праці, а саме, приділити увагу преміально-змінній її частині для узгодження з отриманими результатами.

У цьому разі заробітна плата працівника, що бере участь у бюджетному процесі, визначається:

$$ЗП_i = ПО_i \left(1 + \frac{П_i}{100} \right) \quad (1)$$

де $ЗП_i$ — заробітна плата і-го працівника;
 $ПО_i$ — посадовий оклад і-го працівника;
 $П_i$ — премія працівника, частка одиниці.

Додаткові виплати (премії) керівництво підприємства здійснює, виходячи з цілей, що закладаються в програму стимулювання праці.

Проведені дослідження показали, що в якості основних критеріїв нарахування премії доцільно використовувати критерії:

- 1) діяльності підприємства;
- 2) діяльності структурного підрозділу;

- 3) трудового внеску працівника;
- 4) кваліфікації працівника.

Преміально-змінна частина заробітної плати нараховується у відповідності до посадового окладу працівника за фактично відпрацьований у звітному періоді час (щомісяця) з урахуванням доплат і надбавок до базового

окладу. Підставою для розрахунку змінних загальнозаводських критеріїв є дані бухгалтерської звітності й оперативного обліку.

На рис. 1 наведено блок-схему нарахування премії працівникам підприємства, що беруть участь у бюджетному процесі.



Рис.1. Блок-схема нарахування премії працівникам підприємства, залученим до процесу бюджетування

Умовні позначення:

\bar{E}_1 — інтегральний показник діяльності підприємства (кількісна оцінка критерію);

$\bar{E}_{2(3,4,5)}$ — інтегральний показник діяльності структурного підрозділу (центру витрат, виторгу, сервісу, інвестицій);

$\bar{E}_{6(s)}$ — інтегральний показник трудового внеску працівника;

$\bar{E}_{7(9)}$ — інтегральний показник кваліфікації працівника;

K — сумарний преміальний коефіцієнт, що розраховується за формулою:

$$K = \sum_{I^1=1}^{N^1} (УУОП_{КП}(\bar{E}_1, \bar{E}_6, \bar{E}_7) \times ПО)_{I^1} + \sum_{I^2=1}^{N^2} (УУОП_{КСП}(\bar{E}_1, \bar{E}_{2(3,4,5)}, \bar{E}_6, \bar{E}_7) \times ПО)_{I^2} + \sum_{I^3=1}^{N^3} (УУОП_{\phi}(\bar{E}_1, \bar{E}_{2(3,4,5)}, \bar{E}_8, \bar{E}_9) \times ПО)_{I^3}, \quad (2)$$

де $УУОП_{КП}$ — узагальнюючий оціночний показник I^{1-20} керівного працівника підприємства;

N^1 — кількість працівників даної категорії: $I^1 \in [1; N^1]$;

$УУОП_{КСП}$ — узагальнюючий оціночний показник I^{2-20} керівника структурного підрозділу (центру витрат, виторгу, сервісу, інвестицій);

N^2 — кількість працівників розглянутої категорії;

$I^2 \in [1; N^2]$;

$УУОП_{\phi}$ — узагальнюючий оціночний показник I^{3-20} фахівця структурного підрозділу;

N^3 — кількість працівників даної категорії;

Розмір преміально-змінної частини заробітної плати, що є стимулюючим фактором для залучення у процес бюджетування та досягнення ними високих результатів праці, пропонується визначати в такий спосіб:

премія для керівників підприємства та їх заступників:

$$\text{Премія}_{I\text{-го керівника підприємства}} = \frac{ЗФП}{K} \times (УУОП_{КП}(\bar{E}_1, \bar{E}_6, \bar{E}_7) \times ПО)_{I^1}, \quad (3)$$

де $ЗФП$ — загальний фонд премії, грн;

премія для керівника структурного підрозділу (центру витрат, доходу, сервісу, інвестицій):

$$\text{Премія}_{I\text{-го керівника структурного підрозділу}} = \frac{ЗФП}{K} \times (УУОП_{КСП}(\bar{E}_1, \bar{E}_{2(3,4,5)}, \bar{E}_6, \bar{E}_7) \times ПО)_{I^2}; \quad (4)$$

премія для фахівця:

$$\text{Премія}_{\text{фахівця}} = \frac{3\Phi\Pi}{K} \times ((УУОП_{\phi}(\bar{E}_1, \bar{E}_{2(3,4,5)}, \bar{E}_8, \bar{E}_9) \times ПО))_{i,3} \quad (5)$$

Система часткових показників критерію задоволення визначеним вимогам, а саме:

- 1) об'єктивність і вірогідність;
- 2) універсальність;
- 3) наявність визначених стандартів і норм розрахунку;
- 4) існування визначеної мети, що впливає з вимог до удосконалювання управління персоналом і стимулювання його далі;
- 5) наявність якісних і кількісних характеристик результатів діяльності працівників, структурних підрозділів і підприємства в цілому;
- 6) наявність визначеного методу розрахунку;
- 7) оцінювання результатів праці та кваліфікації кожного співробітника тільки за тими показниками, що залежать від його трудової діяльності.

Процес визначення преміальної частини заробітної плати складається з наступних етапів:

1. Вибір часткових показників, що відповідають меті конкретного критерію. Показники можуть бути подані як за кількісними, так і за якісними характеристиками. Для відповідності порівняння обраних показників необхідно їхнє досягнення враховувати у відсотках.
2. Визначення значущості кожного показника відповідно до критерію. Сума їх значущості повинна дорівнювати одиниці.
3. Обчислення інтегрального показника на підставі отриманих значень часткових показників у відсотках після закінчення бюджетного періоду та їх значущості відповідно до критерію.
4. Визначення значущості інтегральних показників.
5. Розрахунок узагальнюючого оціночного показника.

Узагальнена інформація про основні критерії нарахування премії для конкретної категорії працівників, що беруть участь у бюджетному процесі, зазначена в табл. 1.

Таблиця 1

Основні критерії формування узагальнюючого оціночного показника

Посада працівника	Критерій нарахування премії			
	1. Діяльність підприємства	2. Діяльність структурного підрозділу	3. Трудовий внесок працівника	4. Кваліфікація працівника
Керівник підприємства, заступник	\bar{E}_1	—	\bar{E}_6	\bar{E}_7
Керівник структурного підрозділу	\bar{E}_1	$\bar{E}_{2(3,4,5)}$	\bar{E}_6	\bar{E}_7
Фахівець структурного підрозділу	\bar{E}_1	$\bar{E}_{2(3,4,5)}$	\bar{E}_8	\bar{E}_9

Пропонується, оцінку діяльності підприємства, а також конкретного його структурного підрозділу проводити, використовуючи метод аналізу ієрархій (МАІ), розроблений Т. Сааті, що дозволяє вирішувати практичні планові задачі багатокритеріальної оптимізації [14]. Для оцінки важливості порівнюваних параметрів застосована середня шкала Т. Сааті.

Кількісну оцінку критерію діяльності підприємства пропонується здійснювати, використовуючи систему часткових показників, що відбивають найбільш значимі господарські результати, для одержання яких упроваджувалося бюджетування, а саме: дозволяють оцінити ділову активність, кредитоспроможність, фінансову стійкість і прибутковість, а також охарактеризувати клієнтську орієнтацію й ефективність роботи з персоналом (табл. 2).

Таблиця 2

Оцінка результатів діяльності підприємства для визначення частки одержуваної премії

№ п/п	Найменування часткового показника, що характеризує діяльність підприємства	Фактичний відсоток виконання показника	Оцінка переважності часткового показника	Фактичне значення часткового показника з урахуванням оцінки його переважності
Ділова активність підприємства				
1	Період операційного циклу	100	0,06	6,23
2	Період фінансового циклу	100	0,04	4,42
3	Коефіцієнт оборотності	100	0,05	5,40
4	Показник собівартості	100	0,08	7,79
Кредитоспроможність				
5	Норма прибутку на вкладений капітал	102	0,04	4,24
6	Ліквідність	101	0,08	8,13
Фінансова стійкість				
7	Коефіцієнти капіталізації	100	0,07	6,51
8	Коефіцієнти покриття	103	0,05	4,79
Прибутковість (прибутковість)				
9	Рентабельність	105	0,14	14,90
10	Чистий прибуток	102	0,14	13,94
Клієнтська орієнтація				
11	Нові сегменти ринку	100	0,03	3,31
12	Якість роботи з клієнтами	101	0,09	9,46
Ефективність використання персоналу				
13	Співвідношення категорій персоналу	100	0,06	5,89
14	Коефіцієнт ефективності праці	101	0,06	6,43
Сума				101,44

Значення запропонованих показників залежать від обраної загальноекономічної стратегії, отже, їхні кількісні параметри будуть розрізнятися для різних стратегій одного підприємства.

Проведені дослідження діяльності 10 підприємств Дніпропетровського регіону дозволили відзначити, що 80% з них вибирають стратегію зростання, через те в даній роботі врахована саме ця загальноекономічна стра-

тегія суб'єктів господарювання. Тому при визначенні кількісних значень часткових показників, що характеризують діяльність за експертним методом із застосуванням сценарного підходу до складання щомісячних бюджетів, визначено інтервал ймовірних значень за кожним показником з позиції песимістичного, оптимістичного і досяжно-го судження.

Для отримання кількісної оцінки критерію діяльності підприємства, з огляду на думки експертів, сформовано матриці попарних порівнянь, визначено відношення погодженості (ВП). Одержані значення ВП задовольняють умові $ВП \in [1; 20\%ВП]$, крім того $ВП < 8\%$, що свідчить про високу компетентність експертів.

Ефективність діяльності підприємства визначається ступенем виконання бюджету підприємства, тому після закінчення бюджетного періоду необхідно привласнювати кожному бюджетному показнику отриманий відповідний результат у відсотках. Результати розрахунку інтегрального показника діяльності підприємства наведено в табл. 2.

У табл. 2 оцінка переваг розрахована за формулою:

$$O_{e^1} = \frac{O_{e^1 \text{ експертА}} + O_{e^1 \text{ експертБ}} + O_{e^1 \text{ експертВ}}}{5} + \frac{O_{e^1 \text{ експертА}} + O_{e^1 \text{ експертБ}}}{5} \quad (6)$$

Добуток відсотка виконання й оцінки переважності за кожним показником дозволить визначити відсоток з урахуванням оцінки переважності.

Кількісна оцінка критерію діяльності підприємства визначається в такий спосіб:

$$\bar{E}_1 = \sum_{e^1=1}^{f^1} x_{e^1} \times o_{e^1} = \sum_{e^1=1}^{f^1} E_{e^1}^1, \quad (7)$$

де \bar{E}_1 — інтегральний показник діяльності підприємства, %;

x_{e^1} — частковий показник, що характеризує даний критерій, %;

o_{e^1} — оцінка переваг часткового показника, причому $\sum_{e^1=1}^{f^1} O_{e^1} = 1$;

чому $\sum_{e^1=1}^{f^1} O_{e^1} = 1$;

$E_{e^1}^1$ — оцінка виконання часткового показника з урахуванням його переважності, %;

f^1 — кількість показників, що характеризують даний критерій.

Якщо після закінчення бюджетного періоду (місяця) виконується умова $\bar{E}_1 < 100\% \bar{E}_{1 \text{ бюджет}}$, що свідчить про неотримання підприємством чистого прибутку, премія не нараховується, і продовжувати розглядати критерії 2 – 4 немає підстави. Тобто, необхідною умовою одержання премії є 100%-ве виконання бюджетного завдання.

Для проведення оцінки $\bar{E}_2, \bar{E}_3, \bar{E}_4, \bar{E}_5$ необхідно встановити бюджетні завдання і виділити часткові бюджетні показники для різних центрів відповідальності підприємства (рис. 2).

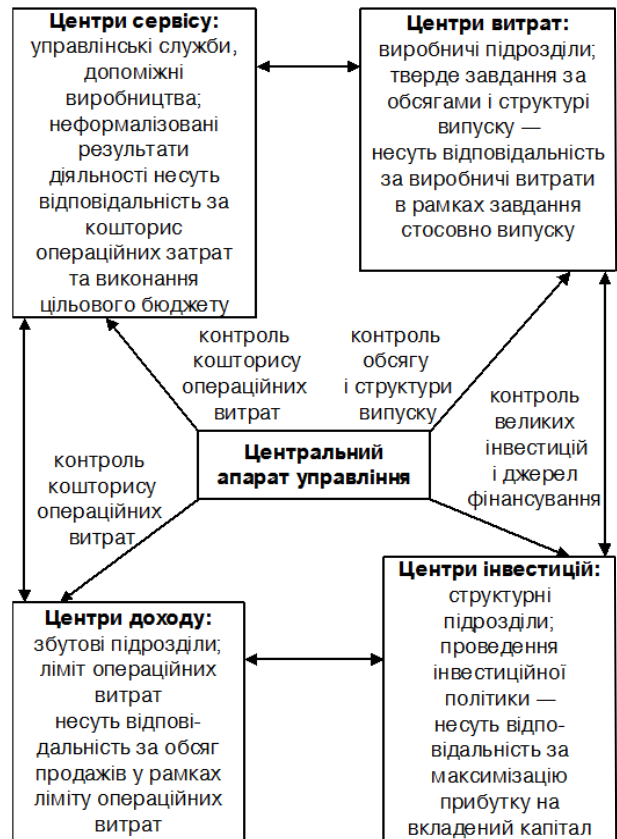


Рис. 2. Схема планування і контролю виконання бюджетних показників для різних типів центрів відповідальності

На наступному етапі доцільно визначити часткові показники, що характеризують діяльність центру витрат, сервісу, доходу, інвестицій та оцінити результати їх діяльності.

Для оцінки третього та четвертого критеріїв — аналіз діяльності працівників, тобто їхнього трудового внеску, а також визначення їхньої кваліфікації, розроблена система показників для керівників і фахівців. Показники оцінки підрозділяються на обов'язкові й додаткові (необов'язкові).

Обов'язковими для керівників і фахівців, на думку авторів, є показники, що характеризують:

- 1) ініціативність;
- 2) застосування знань;
- 3) сумлінність виконання робіт;
- 4) готовність до залучення;
- 5) співробітництво.

Шкала кількісних оцінок показників за третім і четвертим критеріями отримана експертним методом. На кожному підприємстві рекомендується розробляти таблиці — анкети для визначення ступеня досягнення за кожним показником.

Скупність критеріїв "трудоий внесок працівника" і "кваліфікація", тобто третього та четвертого, слід позначити як гудвіл кадрового потенціалу працівника — коефіцієнт, що відображає реальну, ринкову, індивідуальну вартість працівника не як штатної одиниці, а як конкретної людини, що вміє виконувати визначені функції, вирішувати ті чи інші завдання.

Таблиця 5

У разі, коли після закінчення бюджетного періоду виконується умова $\bar{E}_{6(8)} < 35\% \bar{E}_{6(8)_{бюдж}}$, то питання про нарахування премії даному працівнику не розглядається.

Метод розрахунку інтегральних показників $\bar{E}_2, \bar{E}_3, \bar{E}_4, \bar{E}_5, \bar{E}_6, \bar{E}_7, \bar{E}_9, \bar{E}_9$ аналогічний методу розрахунку \bar{E}_1 .

Останній етап — це визначення коефіцієнтів значимості інтегральних показників за всіма критеріями і обчислення узагальнюючого оціночного показника для конкретного працівника: для керівників підприємства (табл. 3), керівників структурних підрозділів (табл. 4), фахівців (табл. 5).

Таблиця 3

Розрахунок узагальнюючого оціночного показника керівників підприємства

№ п/п	Показники	Фактичний відсоток виконання інтегрального показника	Оцінка переважності інтегрального показника	Фактичне значення інтегрального показника з урахуванням оцінки його переважності
1	Критерій діяльності підприємства	100,0	0,55	54,55
2	Критерій трудового внеску керівника підприємства	35,0	0,27	9,55
3	Критерій кваліфікації керівника	35,0	0,18	6,36
Сума		170	1	70,45

Таблиця 4

Розрахунок узагальнюючого оціночного показника керівників структурного підрозділу

№ п/п	Показники	Фактичний відсоток виконання інтегрального показника	Оцінка переважності інтегрального показника	Фактичне значення інтегрального показника з урахуванням оцінки його переважності
1	Критерій трудового внеску керівника структурного підрозділу	35,0	0,16	5,53
2	Критерій кваліфікації керівника	35,0	0,13	4,51
3	Критерій діяльності структурного підрозділу	100,0	0,43	42,79
4	Критерій діяльності підприємства	100,0	0,29	28,53
Сума		270	1	81,36

Розрахунок узагальнюючого оціночного показника фахівців

№ п/п	Показники	Фактичний відсоток виконання інтегрального показника	Оцінка переважності інтегрального показника	Фактичне значення інтегрального показника з урахуванням оцінки його переважності
1	Критерій кваліфікації фахівця	100,0	0,13	13,30
2	Критерій трудового внеску фахівця	99,7	0,19	19,33
3	Критерій діяльності підприємства	123,0	0,27	33,71
4	Критерій діяльності структурного підрозділу	121,0	0,40	48,30
Сума		443,75	1,00	114,64

Під час виконання бюджетного завдання на 100% значення узагальнюючого оціночного показника матеріальної мотивації до кожної категорії працівників може змінюватися у діапазоні, наведеному в табл. 6.

Таблиця 6

Граничні значення узагальнюючого оціночного показника показника матеріальної мотивації

Категорія працівників	Виконання бюджетного завдання на 100%	
	Узагальнююча оцінка	
	min	max
Керівник підприємства	70,45	100
Керівник структурного підрозділу	81,36	100
Фахівець	78,76	100

Запропонований методичний підхід до мотивації підвищує зацікавленість менеджерів середньої ланки та стимулює фахівців структурних підрозділів до участі в процесі бюджетування. Для умотивованості є нарахування премії працівникам, залучених у зазначений процес за критеріями: діяльності підприємства, діяльності структурного підрозділу, трудового внеску працівника та його кваліфікації. Кількісні оцінки за кожним критерієм — інтегральні показники, до складу яких входять часткові показники, визначені експертним методом, а також використовуючи метод Т. Сааті. Для кожної категорії працівників на основі інтегральних розраховано узагальнюючий оціночний показник. Залежно від посадового окладу, з огляду на об'єктивні (результати діяльності підприємства і структурного підрозділу) і суб'єктивні (критерії трудового внеску і кваліфікації) критерії, працівнику, після закінчення бюджетного періоду, може бути нарахована певна сума змінно-преміальної частини заробітної плати.

Подана система оплати менеджерів середнього рівня, а також фахівців структурних підрозділів дозволяє встановити залежність оплати не тільки від

рівня і складності управління, але й стимулювати працю, поставивши заробітну плату в чітку залежність від результатів роботи. Таким чином, дана форма оплати праці забезпечує зв'язок між індивідуальною ефективністю роботи працівників, результатами роботи та підприємством у цілому.

Викладений методичний підхід є підґрунтям для подальших досліджень проблеми матеріального стимулювання праці персоналу підприємств, які залучені до процесу бюджетування.

Література: 1. Обэр-Крие Дж. Управление предприятием. — Сирин, 1998. — 258 с. 2. Gatewood Robert D. Management: comprehension, analysis and application / Robert D. Gatewood, Robert Taylor, O. C. Ferrell, 1995. — P. 714. 3. Менеджмент для магистров: Учеб. пособие / Под ред. д. э. н., проф. А. А. Епифанова, д. э. н. С. Н. Козьменко. — Сумы: ИТД "Университетская книга", 2003. — 764 с. 4. Мельник О. Г. Методи бюджетного планування // Фінанси України. — 2003. — №12. — С. 37 — 46. 5. Медведко К. А. Система управленческого учета и анализа: западная и российская практика; перспективы трансформации зарубежного опыта // Менеджмент в России и за рубежом. — 2003. — №6. — С. 106 — 112. 6. Паргин Г. О. Бюджетування у системі управління витратами підприємства // Фінанси України. — 2003. — №5. — С. 50 — 53. 7. Тарасюк М. В. Бюджетний цикл торговельного підприємства // Фінанси України. — 2004. — №12. — С. 124 — 130. 8. Терещенко О. О. Теоретичні засади бюджетування на підприємстві // Фінанси України. — 2001. — №11. — С. 17 — 23. 9. Терещенко О. О. Фінансова діяльність суб'єктів господарювання: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2003. — 554 с. 10. Зятковський І. В. Бюджет підприємства як інструмент управління фінансовими ресурсами // Фінанси України. — 2001. — №7. — С. 75 — 79. 11. Жовновач Р. І. Планування діяльності підприємств // Фінанси України. — 2004. — №1. — С. 21 — 27. 12. Фінансовий менеджмент: Навч. посібник / За ред. проф. Г. Г. Кірейцева. — К.: ЦУЛ, 2002. — 496 с. 13. Білик М. Д. Фінансові проблеми державних підприємств // Фінанси України. — 2004. — №3 — С. 70 — 81. 14. Царев В. В. Внутрифирменное планирование. — СПб.: Питер, 2002. — 496 с.

Стаття надійшла до редакції
24.03.2005 р.

УДК 658.012

**Одинцова Г. С.
Селезнева Г. А.**

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ СТРУКТУРИЗАЦИИ ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

In the article the potential of an enterprise conception is examined. Existing approaches for determination of components of an enterprise potential are generalized. The meaning of the functional potential and its place in the structure of the enterprise potential is clarified.

Современный этап развития экономики Украины характеризуется повышением уровня изменчивости факторов как внешней, так и внутренней среды отечественных предприятий. В этих условиях особенное значение приобретает использование и наращивание потенциала

предприятий, достаточный уровень которого должен обеспечивать не только эффективное функционирование в текущем периоде, но и развитие предприятия в долгосрочной перспективе. Такая ситуация обуславливает необходимость повышения обоснованности структуры потенциала предприятия и выделения его составляющих, подходов к их оценке, а также выбора стратегии дальнейшего накопления.

Проблемам формирования и развития потенциала предприятия посвящены работы таких авторов, как И. Ансофф, Н. С. Краснокутская, Г. Б. Клейнер, Е. В. Лапин, И. П. Отенко, Е. В. Попов, А. С. Федонин и других. Вместе с тем остаются недостаточно освещенными вопросы структуризации потенциала предприятия, а также механизма его формирования и оценки.

Целью данной публикации является обоснование структуры потенциала предприятия на основе обобщения существующих подходов, а также выявление содержания функционального потенциала как одной из его составляющих.

Потенциал предприятия представляет собой систему взаимосвязанных элементов, выполняющих определенные функции в процессе обеспечения производства продукции и достижения целей предприятия. Ему присущи все черты системы: целостность, целенаправленность, взаимосвязь элементов, взаимозаменяемость составляющих, гибкость, сложность и т. д. Потенциал предприятия характеризует возможности субъекта хозяйствования в отношении достижения определенных стратегических или текущих целей, а также обеспечения стойких конкурентных преимуществ, являясь необходимым условием долгосрочного эффективного функционирования и развития предприятия.

В научной литературе выделяются различные подходы к структурированию потенциала предприятия. Большая часть исследователей в качестве основных элементов потенциала выделяет наличие ресурсной составляющей и потенциальную возможность ее использования. Например, по мнению Н. С. Краснокутской, к ресурсным составляющим следует отнести технические, пространственные, кадровые, организационные, финансовые, информационные технологические ресурсы и деловую репутацию [1]. Е. В. Попов полагает, что потенциал в укрупненном плане является суммой методических, человеческих, материальных и информационных ресурсов, обеспечивающих рыночную деятельность предприятия [2].

Г. Б. Клейнер, В. Л. Тамбовцев и Р. М. Качалов рассматривают потенциал предприятия как взаимосвязанную совокупность ресурсов и возможностей предприятия, определяющих перспективы его деятельности при тех или иных сценарных вариантах внешних условий, включая в его структуру технико-технологический, имущественно-финансовый, товарно- и ресурсно-рыночный, социальный, научно-исследовательский и кинетический потенциалы [3]. Е. В. Лапин предлагает считать составляющими экономического потенциала предприятия кадровый, производственный, интеллектуальный, финансовый и предпринимательский потенциалы [4].

Выделение данных составляющих основано на обеспечении достижения поставленных целей в наиболее полном отражении внутреннего состояния предприятия, однако выполнение функциональной деятельности при

таким подходе оказывается рассредоточено по отдельным составляющим ресурсных блоков (например, выполнение функции маркетинга основывается на использовании таких видов ресурсов, как кадровые, информационные, технические, организационные и т. д.), что затрудняет комплексный анализ составляющих функционального потенциала и его оценку с позиций системного подхода.

Менее распространен функциональный подход к трактовке потенциала, который основывается на выделении функциональных областей в деятельности предприятия. Понятие "функциональная область" относится к работе, которую выполняет то или иное структурное подразделение (или их совокупность) на основании осуществления конкретных операций по решению определенных управленческих задач.

Так, в соответствии с подходом И. Ансоффа потенциал предприятия рассматривается как организационный потенциал, в составе которого выделяется функциональный потенциал и потенциал общефирменного руководства [5]. При этом потенциал производства рассматривается как функциональные возможности производственной подсистемы.

По мнению И. П. Отенко и Л. М. Малярец, структура потенциала предприятия должна быть представлена такими блоками возможностей, как ресурсами, структурно-функциональным (организационным) блоком управления. Такое выделение блоков возможностей соответствует системе целей предприятия, направленных на удовлетворение потребностей индивидов, входящих в организацию, совершенствование структуры организации к происходящим внутренним и внешним изменениям, преобразование ресурсов для достижения результата. Кроме того, предложенная структура основана на интеграции различных теоретических подходов, направленных на исследование категории "потенциал" (ресурсного, функционального и институционального) [6].

В данном случае структурно-функциональный блок представлен двумя взаимодополняющими группами — функциональными областями видов деятельности персонала предприятия (производство, маркетинг, НИОКР и т. д.) и организационной структурой предприятия. Предложенный подход к выделению организационного блока представляется более обоснованным, поскольку степень обособления работ по каждой функции управления проявляется преимущественно в разных вариантах структурного воплощения, что предопределяет целесообразность их исследования как единого элемента, характеризующего структурно-функциональное обеспечение процесса управления предприятием. Это дает возможность оценивать потенциал предприятия как совокупность накопленных возможностей различных функций (производства, НИОКР, маркетинга и других, а также навыков общефирменного управления).

Однако в целом структуризация потенциала предприятия на три блока возможностей, предоставляемых ресурсами, структурно-функциональной организацией и управлением предприятия, носит дискуссионный характер. Блок ресурсных возможностей включает все виды ресурсов, необходимые как для производственной, так и для управленческой деятельности (включая функциональные области). Вместе с тем, выделение потенциала управления предприятием и организационного потенциала в качестве отдельных составляющих и возможнос-

тей управления представляется недостаточно аргументированным.

Проведенные ранее исследования потенциала предприятия как совокупности производственного и управленческого потенциала предполагают выделение функционального потенциала в рамках потенциала системы управления [7]. Данный подход основан на изучении субъектно-объектных отношений в процессе производственно-хозяйственной деятельности предприятия и позволяет рассматривать совокупность функциональных областей как один из элементов системы управления, поскольку по своему содержанию они представляют собой реализацию конкретных функций управления в соответствии с классическим подходом к их классификации. Они влияют на обеспечение преобразования управляемого объекта из исходного положения в желаемое, а также дальнейшее осуществление эффективного управления его последующим функционированием и развитием в более сложной и динамической ситуации. То есть функциональные области предприятия являются связующим звеном между подсистемой управления и подсистемой производства, с помощью которого решения по различным функциональным проблемам, принятые на высшем уровне управления, доводятся до производственных подразделений, что обеспечивает взаимосвязь между деятельностью этих подсистем.

Следовательно, потенциал функциональной подсистемы предприятия можно рассматривать как возможности, предоставляемые совокупностью взаимосвязанных ресурсов в рамках конкретных функций, достаточный уровень развития которых обеспечивает решение определенных управленческих задач, направленных на достижение перспективных целей предприятия.

Таким образом, в результате проведенного исследования уточнены составляющие потенциала предприятия, определено место функциональных подсистем в его структуре. В качестве дальнейшего направления исследований целесообразно выделить обоснование элементов функционального потенциала предприятия и формирование стратегии его развития.

Литература: 1. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навчальний посібник. — К.: Центр навчальної літератури, 2005. — 352 с. 2. Попов Е. В. Рыночный потенциал предприятия. — М.: ЗАО "Экономика", 2002. — 560 с. 3. Кляйнер Г. Б. Предприятие в нестабильной экономической среде: риски, стратегии, безопасность / Г. Б. Клейнер, В. Л. Тамбовцев, Р. М. Качалов; [Под ред. С. А. Панова. — М.: ОАО Изд. "Экономика", 1997. — 288 с. 4. Лапин Е. В. Экономический потенциал предприятия: Монография. — Сумы: ИТД "Университетская книга", 2002. — 310 с. 5. Ансофф И. Стратегическое управление. Сокр. пер. с англ. — М.: Экономика, 1989. — 520 с. 6. Отенко И. П. Механизм управления потенциалом предприятия: Научное издание / И. П. Отенко, Л. М. Малярец. — Харьков: Изд. ХГЭУ, 2003. — 220 с. 7. Одицова Г. С. Підвищення використання управлінського потенціалу підприємств / Г. С. Одицова, Г. О. Селезньова // 36. наук. праць "Актуальні проблеми державного управління". — Харків: Вид. ХарПІ НАДУ "Magistr", 2004. — №1(19). — С. 14 – 19.

УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА РЕАЛІЗАЦІЮ ІНВЕСТИЦІЙНОГО ПРОЕКТУ БУДІВНИЦТВА НОВОГО ВИРОБНИЧОГО ОБ'ЄКТА НА ПІДПРИЄМСТВІ

In the article the basic methods of investment project management are analysed. The algorithm of optimal project management of building a new object at the industrial enterprise is offered. It is based on the project division on the constituent stages. The stage optimization is carried out on the basis of offered economic and mathematical model.

У ринкових умовах господарювання особливої актуальності для підприємства набувають методи довгострокового планування виробничого процесу. І тут важливою є економічна оцінка ефективності інвестиційних проектів та визначення критеріїв їх оптимальності. Мета статті — розробка алгоритму оптимізації інвестиційного проекту на основі управління витратами при поетапному будівництві нового об'єкта на підприємстві промислового типу.

Питання про приведення різночасних поточних витрат у порівнянний вигляд і оцінку ефективності інвестиційних проектів займають у сучасній економічній літературі важливе місце. Практика проектних розрахунків і поглиблення наукових досліджень у галузі економічної ефективності капітальних інвестицій вимагають відповіді на ряд пов'язаних з цим питань. Чи треба взагалі приводити різночасні поточні витрати за варіантами в порівнянний вигляд? І якщо треба, чи можна це робити тими ж методами, що й відносно різночасних капітальних вкладень, або потрібні інші, спеціально для цієї мети розроблені методи?

Перше питання в теоретичному плані, як правило, серед економістів не викликає розбіжностей. Відповідь на нього однозначна: різночасні поточні витрати за варіантами повинні приводитися в порівнянний вигляд. Правда, в практиці проектних розрахунків часто уникають подібного приведення, зважаючи на їх складність та неясності ряду методичних положень. Що ж до другого питання, то відносно нього є дуже суперечливі думки. Так, Н. Г. Горицька [1, с. 12] вважає, якщо поточні витрати у варіантах значно змінюються в часі, переваги того або іншого варіанта можуть бути порівняно легко виявлені при приведенні разом з капітальними вкладеннями і поточними витратами до початкового року, подібно тому як приводяться капітальні вкладення за формулою розрахунку чистої поточної вартості.

Як наголошується в роботах Е. Н. Забарної [2, с. 60] і В. А. Омельченка [3, с. 19], для обґрунтування нормативного значення коефіцієнта приведення різночасних капітальних вкладень у порівнянний вигляд слід спиратися на показник загальної ефективності капітальних вкладень, встановлений на даному підприємстві, тобто на відношення приросту загального прибутку підприємства

до капітальних інвестицій, які його викликали. При цьому повинна враховуватися частка прибутковості, що поступає як мета виробничого накопичення. Тепер потрібно знайти формулу, що відображає дійсний процес утворення ефекту від використання капітальних інвестицій, котрі тимчасово вивільнилися на даній ділянці господарюючого суб'єкта і можуть протягом декількох років застосовуватися на іншій виробничій ділянці. З цією метою проводиться розрахунок, покликаний показати, як відкладені й ефективно використані вкладення "оброstaють" видами ефектів, що приносяться ними, і яким чином з ефектів, що утворилися, виділяється нагромаджувана частка, знову-таки та, що обертається на капітальні інвестиції, і т. д. [4].

Результати такого розрахунку повинні виразитися у величині, яку до кінця кожного року або будь-якого іншого аналізованого умовного проміжку часу складатиме сума, що включає відкладені вклади, щорічний ефект, який приноситься ними, його частку, котра спрямовується на виробниче накопичення, і той новий ефект, який воно дасть. У роботах [5; 6] наголошується, що при даному розрахунку необхідно враховувати часовий лаг між капітальними вкладеннями, з одного боку, і введенням в дію об'єкта та отриманням ефекту — з іншого.

На першій стадії розрахунку параметрів проекту з метою спрощення встановлюється, як наростає ефект від використання відкладених капітальних вкладень без урахування зсуву в часі [7, с. 17]. Іншими словами, припускається, що капітальні інвестиції протягом якогось року перетворюються на виробничі фонди, що приносять ефект у вигляді чистої продукції в цьому ж році. Нагромаджувана частка отриманого ефекту, яка в даному випадку виступає як чиста продукція, наступного року так само перетворюється на виробничі фонди, які в тому ж році знову забезпечать зростання чистого продукту, і т. д. [8, с. 20].

Позначимо через K капітальні вкладення, які за одним із варіантів вирішення задачі без економічних втрат для підприємства можуть бути відкладені на декілька років і тим самим використані на іншій ділянці виробничого процесу. В перший же рік їх застосування на будь-якому об'єкті будівництва (A) вони принесуть ефект у розмірі EK . Тоді сума відкладених вкладень і отриманого ефекту до кінця першого року складе $K + EK$. У подальші роки вкладення в об'єкт регулярно приносить ефект у розмірі EK . Тому цей ефект збільшуватиметься з року в рік на одну й ту ж величину EK . Він становить значення другого члена суми.

Ефект EK , відображений у другій частині суми, є ефектом "першого ряду", який використовується наступним чином. Частка його в частці, рівній y , тобто в розмірі yEK , виступає в якості виробничого накопичення підприємства і наступного року може принести ефект, котрий може бути виражений величиною $E \times yEK = yE^2K$, що буде ефектом "другого порядку". До кінця другого року сума відкладених капітальних вкладень і накопиченого ефекту складе $K + 2EK + yE^2K$.

Ефект другого ряду, створюваний нагромаджуваною частиною ефекту першого ряду, тепер щорічно буде повторюватися протягом усього терміну реалізації інвестиційного проекту. Але оскільки ефект першого ряду виходить щорічно і в указаному порядку викликає ефект другого ряду, то останній зростає відповідно до накопичення ефекту першого ряду, а його числові коефіцієнти

з року в рік зростають. Наприклад, до кінця третього року суму $3yE2K$ складе ефект від додатку EK другого ряду $yE2K$ в частці, рівній y , тобто в розмірі y^2E2K . Він так само буде використаний для цілей виробничого накопичення підприємства і принесе ефект E (ефект третього роду) в розмірі y^3E3K . Надалі сума відкладених вкладень і накопичуваного ефекту на підприємстві зростатиме за вказаною схемою.

На стадії планування інвестиційного проекту для врахування впливу економічних, фінансових, технічних і технологічних чинників на проектний рівень собівартості виробництва продукції на підприємстві застосовуються різні методи, залежно від специфічних особливостей проектування будівництва нових об'єктів або розвитку підприємств даної галузі. Якщо планування нових об'єктів орієнтується на певну виробничу потужність, що повинна бути досягнута підприємством до закінчення будівництва, то проектна собівартість розраховується відповідно до запланованого технологічного процесу, складу обладнання, проектної трудомісткості виробництва продукції і т. д. Проектна собівартість — один із найважливіших показників, які характеризують якість інвестиційного проекту. При цьому припускається, що фактична собівартість продукції після введення підприємства в дію відхилитиметься від проектною в міру освоєння виробництва і внаслідок постійних часткових покращень виробничого процесу. Але в самому інвестиційному проекті собівартість приймається як незмінна величина, що як синтетичний показник характеризує всі сторони проєктованого об'єкта.

Такий порядок визначення проектною собівартості продукції характерний для підприємств машинобудівної промисловості, де будівництво підприємств, як правило, є процесом довгостроковим (частіше всього він триває декілька років). У результаті будівництва комплексно створюється задана потужність на базі зафіксованою в проекті технології та організації виробництва. Аналогічно встановлюється проектна собівартість у металургії, хімічній та інших галузях промисловості, де проектні варіанти визначаються на основі заданого об'єму виробництва продукції. Так, для підприємств металургійної промисловості собівартість продукції в проектах металургійних заводів розраховується, виходячи з очікуваного стану підприємства після закінчення його будівництва і досягнення ним усіх запроектованих техніко-економічних показників роботи.

Проте в деяких галузях промисловості характерним є інший порядок визначення проектних потужностей, організації виробництва, витрат праці, а отже, і рівня поточних витрат на виробництво. Так, при проектуванні вугледобувних підприємств передбачається, що об'єм видобутку корисної копалини зростатиме в міру розвитку продуктивних сил обслуговуваного регіону і попиту на ресурси, в тому числі й безпосередньо під впливом розвитку даного підприємства. Це природно відобразиться на сумі щорічних експлуатаційних витрат і собівартості одиниці здобутого вугілля. Дана обставина повинна бути врахована при виборі варіантів розвитку вугледобувного підприємства, в яких зміна в часі поточних та експлуатаційних витрат неоднакова.

У роботі С. К. Гаврилюка [9, с. 31] наголошується, що в інтервалах між крупними капітальними інвестиціями на підприємстві здійснюються вкладення у відшкодування виробничих фондів і розвиток допоміжних служб.

На погляд автора цієї статті, це пояснюється тим, що при даній обставині поточні експлуатаційні витрати зростають у міру збільшення виробничої потужності підприємства і відносно знижуються після великих капітальних вкладень.

Визначення коефіцієнта, що характеризує ціну капіталу, не можна розглядати як пошуки чисто технічного прийому, що дає можливість виразити витрати різних років у рівнозначних одиницях. Формула розрахунку ціни капіталу повинна відображати дійсний процес руху капітальних вкладень, їх ефекту і практики використання на кожному конкретному підприємстві. Тільки в такому разі можна отримати правильне уявлення про еквівалентність різночасних витрат при оцінці ефективності інвестиційного проекту. Становить інтерес більш загальне питання про значення формул, що описують такі економічні процеси, як збільшення випуску продукції, зростання прибутку від її реалізації, підвищення продуктивності праці і т. ін. Динаміка вказаних процесів виражається рядом даних, які можуть характеризуватися різними показниками. Якщо відомі величини на початок і кінець якого-небудь аналізованого періоду, то можна визначити середній щорічний відсоток зростання того чи іншого показника за формулами простих або складних відсотків. Проте немає принципової різниці між розрахунками, які робляться за формулами простих відсотків, і розрахунками, що здійснюються за формулами складних відсотків. При визначенні економічної ефективності інвестиційного проекту в часі головне значення має не застосування тієї чи іншої формули як самої по собі, а справдливості початкових міркувань. На погляд автора, подібний висновок не витікає з того, що при пошуку економіко-математичної залежності, яка б правильно описувала той або інший інвестиційний процес, середні щорічні темпи зростання можуть бути виражені і за допомогою лінійної багатофакторної функції, і за допомогою кривих, що відображають більш складну залежність. Мета задачі полягає не тільки у визначенні середнього відсотка щорічної динаміки за різними формулами. Необхідно також знайти функціональну залежність і відповідну їй економіко-математичну модель, яка виражала б дійсну закономірність розвитку даного процесу при дотриманні ряду обмежень. Це потрібно для того, щоб на основі аналізу даної закономірності правильно встановити вірогідний подальший розвиток інвестиційного проекту, тобто на основі відомих фінансових, економічних і технологічних величин і їх залежності від часу визначити з достатнім ступенем точності їх подальшу зміну в найближчому майбутньому.

Коли вивчається динаміка якого-небудь економічного або фінансового показника за минулий період, будь то суспільний продукт, валовий прибуток, видобуток корисної копалини тощо, то звичайно відомі не тільки початкові й кінцеві його величини, але й проміжні дані, тобто дані за кожний рік періоду, що вивчається. Якщо вони розташовуються на прямій, котра сполучає початковий і кінцевий моменти, то це свідчить, що фактори, які визначають динаміку зміни показника, знаходяться в лінійній залежності. Наприклад, це має місце при збільшенні виробництва якого-небудь продукту пропорційно збільшенню чисельності робітників. Показники випуску продукції можуть розташовуватися і на кривій, що виражає їх збільшення за формулою складних відсотків, яка характеризує іншу залежність чинників зростан-

ня виробництва продукції. Проте фактичні дані можуть і не бути розташовані ні на прямій, що відображає їх зростання за формулою простих відсотків, ні на кривій, що показує їх динаміку за формулою складних відсотків. У такому разі залишається відкритим питання, в якій залежності знаходяться фактори зростання даного показника і якою статистичною моделлю вони описуються або апроксимуються. Це має важливе значення при використанні результатів аналізу закономірностей розвитку об'єкта за той період часу, який пройшов, для прогнозування його розвитку на майбутнє.

Якби економістам вдалося врахувати закономірності і пропорції, за якими змінюються аналізовані показники, то можна було б знайти криву, що максимально наближається до дійсної лінії зростання національного доходу. Але для аналізу закономірностей економічного процесу і його прогнозування зовсім не байдуже, як уже наголошувалося, за якою формулою описується дійсний розвиток. Задача полягає в тому, щоб виявити фактори, що впливають на зміну показників даного процесу і їх кількісну залежність, і на цій основі дати його економіко-математичний опис у вигляді моделі, яка буде придатна як для аналізу фактичних даних, так і для складання прогнозу на майбутнє. Відзначимо, що на величину собівартості продукції, яка випускається за проектом, робить вплив дія не тільки виробничих, а й позавиробничих чинників — таких, як зміна баз постачання сировиною, паливом і інших, які слід врахувати при складанні економіко-математичної моделі задачі оптимізації інвестиційного проекту.

Згідно з розробленою методикою економічна інтерпретація задачі визначення оптимального плану реалізації проекту по будівництву нового виробничого об'єкта на промисловому підприємстві полягає в наступному. На основі технічного рішення за інвестиційним проектом будівництво нового об'єкта може бути здійснене за декількома напрямками p . Тривалість виконання робіт з кожного напрямку проекту складає T_p . Вказані ланцюги будівництва об'єкта (основні напрями) мають загальні ланки. Необхідно визначити об'єми інвестицій за кожним j -м етапом реалізації проекту за умови, що тривалість будівництва об'єкта не перевищить T_p , а інвестиційні витрати на будівництво будуть мінімальними.

Функціонал економіко-математичної моделі поданої задачі, який характеризує мінімум капітальних інвестицій за етапами проекту, має наступний вигляд:

$$\sum_{j=1}^n \sum_{i=1}^m z_{ij} V_{ij} b_{ij} k_{ij} (\alpha_{ij} + \beta_{ij} v_{ij}) \rightarrow \min, \quad (1)$$

де z_{ij} — кількість i -их паралельно виконуваних робіт на j -му етапі реалізації будівництва об'єкта;

V_{ij} — об'єм i -ої роботи, яка розташована на j -му етапі, од. об'єму;

b_{ij} — вартість реалізації одиниці об'єму i -ої роботи на j -му етапі, грн./од. об'єму;

k_{ij} — коефіцієнт ефективності використання одиниці коштів, вкладених на виконання i -ої роботи на j -му етапі інвестиційного проекту, долі одиниць;

α_{ij}, β_{ij} — постійні коефіцієнти, значення яких встановлюються на основі статистичного аналізу та обробки даних за проектом на основі прямого розрахунку складання кошторисів і калькуляцій витрат окремих варіантів темпів будівництва виробничих об'єктів, які перевищують нормативні;

v_{ij} — темпи виконання i -ої роботи на j -му етапі, од. об'єму/міс.

Дана модель справедлива за умови, що тривалість робіт з реалізації кожного напрямку реалізації проекту дорівнює T_p , тобто

$$\sum_{i=1}^{n_1} \frac{V_{i1}}{v_{i1}} = T_p; \sum_{i=1}^{n_2} \frac{V_{i2}}{v_{i2}} = T_p; \dots; \sum_{i=1}^{n_p} \frac{V_{ip}}{v_{ip}} = T_p, \quad (2)$$

де n_1, n_2, \dots, n_p — кількість робіт за різними ланцюгами проекту;

p — кількість напрямів реалізації робіт, на які розподілено інвестиційний проект.

Функція Лагранжа для даної задачі матиме вигляд:

$$F = \sum_{j=1}^n \sum_{i=1}^m z_{ij} V_{ij} b_{ij} (\alpha_{ij} + \beta_{ij} v_{ij}) + \lambda_1 \left(\sum_{i=1}^{n_1} \frac{V_{i1}}{v_{i1}} - T_p \right) + \lambda_2 \left(\sum_{i=1}^{n_2} \frac{V_{i2}}{v_{i2}} - T_p \right) + \dots + \lambda_p \left(\sum_{i=1}^{n_p} \frac{V_{ip}}{v_{ip}} - T_p \right). \quad (3)$$

Значення, які мінімізують витрати на реалізацію проекту у виразі (1) за умови виконання функції Лагранжа (3), визначаються з системи рівнянь, ліва частина яких є приватними похідними виразами (3) об'єму інвестицій v_{ij} на j -му етапі реалізації проекту, що шукається:

$$\frac{\partial F}{\partial v_{ij}} = 0. \quad (4)$$

Якщо взяти похідні згідно з виразом (4), отримаємо таку ж систему рівнянь, яка подана у виразі (2). У результаті підстановки заданих позначень отримаємо вирази для визначення шуканих значень інвестицій за кожним етапом реалізації проекту:

$$v_{ij} = \sqrt{\frac{\sum \lambda_j}{z_{ij} b_{ij} \beta_{ij}}}. \quad (5)$$

Вираз (5) приведений для випадку, коли паралельні, тобто одночасно виконувани роботи за проектом, мають рівні параметри V, b, β . У випадку, якщо дані параметри розрізняються, вираз (5) матиме вигляд:

$$v_{ij} = \sqrt{\frac{\sum \lambda_j}{\sum_{j=1}^z b_{ij} \beta_{ij}}} \quad (6)$$

Далі, згідно з методикою, визначається оптимальний план реалізації проекту щодо будівництва нового виробничого об'єкта на підприємстві і розраховується економічна ефективність розподілу капітальних інвестицій за роками реалізації інвестиційного проекту. Тобто розв'язується задача зіставлення ціни капіталу з подорожчанням ведення робіт при перенесенні їх на більш пізній термін. Для цього розраховуються верхня і нижня межі можливого подорожчання відкладених об'єктів будівництва.

Приведення різночасних капітальних вкладень за формулою, заснованою на врахуванні дійсного процесу утворення ефекту капітальних вкладень і його подальшого використання, має велике практичне значення при оцінці ефективності інвестиційних проектів. Ефект, нагромаджуваний за час використання капітальних вкладень, є резервом, призначеним, зокрема, для компенсації дорожчання, яке може бути викликане поетапним виконанням робіт за проектом і віднесенням капітальних інвестицій на більш пізній термін.

Сума запланованих за проектом капітальних інвестицій, будучи ефективно використана, до кінця періоду реалізації проекту може бути визначена разом з ефектом. Якщо ця сума спочатку призначалася для будівництва об'єкта, який без збитку для підприємства може бути перенесений на другу чергу будівництва, (наприклад, на декілька років), то можна піти на деяке подорожчання будівництва. При цьому можуть бути кількісно визначені верхня і нижня межі такого подорожчання. Максимальним подорожчанням при перенесенні частини інвестиційного проекту на більш пізній термін може бути величина ефекту, отриманого від використання відкладених вкладень. При цьому виникає питання про те, що означає рішення керівництва підприємства піти на подорожчання будівництва об'єкта через декілька років, припустимо, в n раз? Це означає, що декілька років опісля на будівництво об'єкта припало б узяти із загального доходу підприємства суму, в n раз більшу, ніж в першому, тобто початковому році. Але загальний дохід підприємства за аналізованого час може не збільшитись у такому ж розмірі. Отже, навіть виправдовуване подорожчання відкладеного будівництва ляже тягарем на фундацію накопичення коштів підприємства, які призначені для фінансування інвестиційних проектів.

Причина цієї реально існуючої суперечності полягає в тому, що у формулі, яка використовується для приведення різночасних витрат у порівнянний вигляд у величину E , тобто в приріст доходу на підприємстві входять і нагромаджувана, і споживана частки чистого продукту. Це відноситься як до ефекту від використання основної суми відкладених капітальних вкладень K , так і до нагромаджуваної частки всіх подальших ефектів yEK . Протягом даного проміжку часу велика частка одержуваного ефекту поступатиме до фонду споживання, збільшення якого є ефектом капітальних інвестицій. Але ця частка приросту доходу підприємства до моменту здійснення відкладеного будівництва об'єкта, що готується, буде витрачена і, отже, все дорожчання його по-

винне бути покрито з ресурсів фонду накопичення останнього року.

Таким чином, запропонований метод приведення різночасних витрат, даючи правильну відповідь щодо ефекту, величина якого повинна бути прийнята як верхня межа дорожчання відкладеного об'єкта будівництва, разом з тим не дозволяє визначити дійсно допустиму його межу, оскільки вступає в суперечність зі зростанням фонду накопичення.

Виходячи зі сказаного, нижньою межею дорожчання відкладеного будівництва можна прийняти зростання фонду накопичення в доході підприємства. Якщо ефектом капітальних інвестицій вважати не весь приріст доходу підприємства (AK), а тільки нагромаджену його частину (yEK), то розрахунок ефекту і коефіцієнта приведення різночасних капітальних вкладень у порівнянний вигляд ($V_{пр}$) можна проводити за формулою складних відсотків:

$$V_{пр} = (1 + yE)^t \quad (7)$$

де коефіцієнт yE є нагромаджуваною частиною приросту доходу підприємства, яка відповідно до економічної сутності виразу (7) в кожний подальший рік перетворюється на капітальні інвестиції. При цьому величина відкладених на більш пізній термін капітальних інвестицій (K), приведенних до $t \rightarrow \infty$ року (K_{npt}), згідно з виразом (7) складе:

$$K_{npt} = K (1 + yE)^t \quad (8)$$

Після визначення верхньої і нижньої меж доцільності зсуву інвестиційного проекту за часом на основі критерію дорожчання відкладеного будівництва ухвалюється остаточне рішення про реалізацію програми проекту. Якщо проект прийнятий, то проводиться оптимізація його параметрів на базі розділення програм на основні напрямки будівництва і розраховується мінімум витрат за проектом у цілому.

Зробимо висновки

1. Планування інвестиційних проектів є складним процесом, який відбувається на будь-якому промисловому підприємстві.

2. При складанні довгострокової програми розвитку підприємства важливим є правильність визначення такого порядку розподілу інвестицій на всіх етапах проекту, щоб загальний прибуток за проектом був максимальним.

3. У разі перенесення будівництва промислового об'єкта на більш пізній період необхідно визначити ефект, який при цьому може бути отриманий. Треба також приймати до уваги те, що при цьому підприємство отримує деяке подорожчання будівництва, і в той же час вивільняється на певний проміжок часу певна кількість грошових коштів.

4. Визначення можливого терміну перенесення витрат за проектом на більш пізній термін може здійснюватися на основі розрахунку верхньої і нижньої меж дорожчання робіт.

5. Оптимізацію робіт за проектом найбільш доцільно виконувати на основі запропонованої економіко-математичної моделі, яка на основі розділення і пода-

льшої оптимізації проекту за окремими етапами передбачає отримання мінімуму витрат на будівництво.

Література: 1. Горичкая Н. Г. Основные фонды и инвестиции. — К.: Техника, 2000. — 80 с. 2. Забарная Э. Н. Проблемы привлечения иностранных инвестиций в условиях реформируемой украинской экономики // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Сер. "Економічна". — Вип. 68. — Донецьк: ДонНТУ, 2003. — С. 60 – 64. 3. Омельченко В. А. Иноземні інвестиції в Україні / Довідник з правових питань. — К.: Юрінком, — 1997. — 116 с. 4. Needles B., Anderson H., Coldwell J., Mills Sh. Principles of Accounting. Sixth Edition. — Boston.: Houghton Mifflin Company. 1996. — 412 p. 5. Шевчук В. Д. Основи інвестиційної діяльності / В. Д. Шевчук, О. М. Рогожин. — К.: Генеза, 1997. — 288 с. 6. Пересада П. В. Інвестиційний процес в Україні. — К.: Лібра, 1998. — 328 с. 7. Иноземні інвестиції та українські інвестиції за кордоном, міжнародні торги (тендери) // Фінансова тема. — №9. — 1998. — С. 17 – 18. 8. Проблеми непрофесійних інвесторів та способи їх вирішення // Цінні папери України. — 2002. — №37(226). — 3 жовтня. — С. 20 – 23. 9. Гаврилюк С. К. Умови здійснення іноземного інвестування // Економіка України. — №8. — 1997. — С. 31 – 36.

Стаття надійшла до редакції
1.02.2005 р.

УДК 336.64

**Зінченко В. А.
Копчак Ю. С.**

МОДЕЛЮВАННЯ БАНКРУТСТВА ПІДПРИЄМСТВА

In the article the problems of enterprises insolvency and bankruptcy in the Ukrainian economy are examined. The essence of the basic conceptions are specified, the existing approaches to the solution of the problem of recognition the phase of insolvency are analysed and their characteristics are given. The mechanism of evaluation and forecasting the enterprise insolvency is suggested.

Трансформаційні процеси в Україні істотно змінюють середовище функціонування вітчизняних підприємств, до якого більшість із них виявилися не готовими. Так, сьогодні великою проблемою для економіки України, що викликана в більшій мірі зовнішніми стосовно підприємств причинами, є банкрутство підприємств. Через масовий характер дане явище може істотно позначитися на платоспроможності економіки всієї країни в цілому. Тому проблема попередження неплатоспроможності підприємств — важливий етап в управлінні сучасними підприємствами.

Фінансовий стан економіки України і сьогодні в цілому продовжує залишатися кризовим, а проблема неплатоспроможності підприємств — дуже гострою.

Сутність понять "платоспроможність" і "неплатоспроможність" трактуються різними авторами та діючими нормативно-законодавчими актами по-різному. Авторі статті пропонують подати ці поняття наступним числом.

Платоспроможність — фінансовий стан підприємства, при якому воно забезпечує стійку виробничо-господарську діяльність, вчасно й у повному обсязі виконує свої платіжні зобов'язання.

У свою чергу, **неплатоспроможність** — фінансовий стан підприємства, при якому воно має збої у виробничо-господарській діяльності, не погашає в термін і в повному обсязі свої боргові зобов'язання, однак здатне це зробити за рахунок реалізації всіх наявних у нього активів.

Наведені поняття складають послідовний ланцюжок подій, що характеризує етапи можливої зміни фінансового стану підприємства, що, в свою чергу, визначає його життєвий цикл.

Важливим елементом концепції попередження неплатоспроможності підприємства є розпізнавання цієї фази життєвого циклу підприємства і прогнозування напрямку її зміни.

Задачу розпізнавання фази неплатоспроможності життєвого циклу *i*-го підприємства і прогнозування його зміни можна сформулювати. Є дві можливі фази життєвого циклу підприємств, які можна розпізнати і які оцінюються за допомогою x_1, \dots, x_n змінних (фінансових показників). Необхідно за результатами оцінки фінансового стану *i*-го підприємства розпізнати фазу неплатоспроможності його життєвого циклу в момент часу t_n і спрогнозувати її зміни.

Виходячи з економічної постановки задачі розпізнавання фази неплатоспроможності підприємства, можна стверджувати, що вона належить до класу задач, які вирішуються в рамках теорії розпізнавання образів з використанням економіко-математичних методів. Даною проблемою займався цілий ряд вчених: М. М. Бонгард, Ю. Н. Горелик, Н. М. Загоруйко, Ю. И. Неймарк, В. Н. Тамашевич і ін. [1 – 5]. Ґрунтуючись на працях наведених вище вчених, схему класифікації основних економіко-математичних методів, використовуваних у теорії розпізнавання образів, можна подати так, як на рис. 1, а відмітні їхні особливості — як у табл. 1.

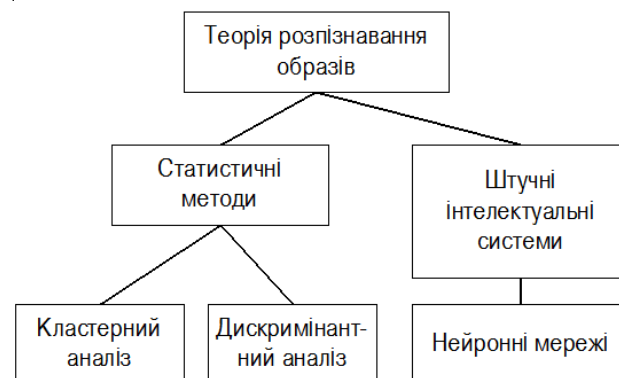


Рис. 1. Класифікація основних економіко-математичних методів, використовуваних у теорії розпізнавання образів

Як випливає з наведеної вище постановки задачі (таблиця), вирішити задачу розпізнавання фази неплатоспроможності підприємства і прогнозування її зміни можливо, тільки використовуючи спільно два методи — кластерний та дискримінантний аналізи. За допомогою кластерного методу можна провести розбивку наявної сукупності підприємств на дві групи: платоспроможні та

неплатоспроможні, залежно від оцінюючих їх змінних. А далі на основі дискримінантного аналізу побудувати рівняння моделі (вирішальне правило), за допомогою якого можна буде розпізнати фазу неплатоспроможності не тільки досліджуваного підприємства, а й будь-якого на визначений момент часу t_n , розрахувати інтегральний показник його фінансового стану, а також спрогнозувати зміни.

Таблиця

Відмінні риси основних економіко-математичних методів, використовуваних у теорії розпізнавання образів

Порівнювані елементи	Статистичні методи		Штучні інтелектуальні системи
	Кластерний аналіз	Дискримінантний аналіз	Нейронні мережі
Кількість кластерів (груп)	Необхідно визначити	Задано	
Використовуваний метод і обґрунтування рішення	Евристичний метод, заснований на алгоритмах	Імовірнісний метод, що базується на великих статистичних розрахунках	
Оптимальність рішення	Краще рішення, що не є оптимальним у математичному розумінні	Оптимальне рішення	
Кінцевий результат	Відображення графічною дендрограмою або таблицею	Рівняння моделі і вирішальне правило	Відображення мережею
Вихідні дані	Статистичні дані		
Наявність навчальної вибірки	Без навчальної вибірки	З навчальною вибіркою	

Інтегральний показник фінансового стану i -го підприємства на певний момент часу t_n (Z_i^n) визначається за допомогою формули

$$Z_i^n = \sum_{j=1}^k a_j x_{ij}^n, \quad (1)$$

де a_j — коефіцієнт дискримінантної функції при j -му частковому показнику;

x_{ij}^n — фактичне значення j -го часткового показника по i -му підприємству на певний момент часу t_n ;

k — кількість часткових показників, що входять у дискримінантну модель.

За допомогою приведеного вище інтегрального показника i -го підприємства на основі константи дискримінації здійснюється розпізнавання фази його неплатоспроможності на певний момент часу t_n .

Константа дискримінації (C) призначена для визначення меж, що розділяє всю сукупність підприємств на дві групи: платоспроможні та неплатоспроможні. Величина C може бути визначена за формулою:

$$C = \frac{1}{2} (\bar{Z}_1 + \bar{Z}_2), \quad (2)$$

де \bar{Z}_1 і \bar{Z}_2 — середні арифметичні значення інтегральних показників фінансового стану відповідно до платоспроможних і неплатоспроможних підприємств.

Таким чином, значення інтегрального показника фінансового стану i -го підприємства на визначений момент часу t_n , розраховане на основі дискримінантної функції — це сигнал раннього попередження керівництву підприємства про можливе погіршення його фінансового стану та ймовірність банкрутства.

Більш прогнозного значення воно набуває, якщо розглянути його в динаміці за певний проміжок часу, аналізуючи характер наближення або віддалення від константи дискримінації (C), що розділяє підприємства на платоспроможні й неплатоспроможні.

Ґрунтуючись на викладеному вище, алгоритм оцінки і прогнозування неплатоспроможності i -го підприємства можна подати в такий спосіб (рис. 2).

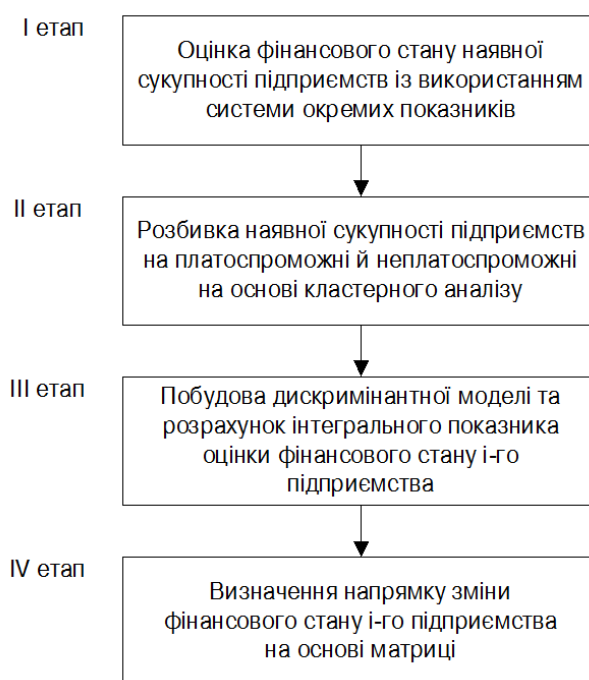


Рис. 2. Алгоритм оцінки і прогнозування неплатоспроможності підприємства

Підводячи підсумок проведеному вище дослідженню, можна зробити висновок про те, що концепція попередження неплатоспроможності підприємства ґрунтується на наступних наукових теоріях: оцінці циклу кругообігу капіталу підприємства; життєвого циклу підприємства, самоорганізації систем (синергетики) і розпізнавання образів.

Література: 1. Бонгард М. М. Проблема узнавания. — М.: Наука, 1967. — 320 с. 2. Горелик А. Л. Методы распознавания / А. Л. Горелик, В. А. Скрыпник. — М.: Высшая школа, 1989. — 232 с. 3. Загоруйко Н. Г. Методы распознавания и их применения. — М.: Советское радио, 1972. — 208 с. 4. Многомерный статистический анализ в экономике / Под ред. В. Н. Тамашевича. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 1999. — 598 с. 5. Неймарк Ю. И. Распознавание образов и медицинская диагностика. — М.: Наука, 1972. — 328 с.

АНАЛІЗ СИТУАЦІЇ ЯК БАЗОВОЇ КАТЕГОРІЇ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

In the article the question of determining the situation as an economic category of enterprise management in the aspect of development a new situational-subject approach in management is considered. The generalized classification of situations, that arise from relations of the enterprise with the surroundings, the acquaintance of subject's behavior of the situation is given.

Перехід до ринкових відносин — це складний і важкий процес для кожного підприємства, кожної організації. Він вимагає мобілізації всіх сил і засобів підприємства. Високий ступінь невизначеності розвитку подій у зовнішній середовищі і такі ж несподівані його впливи на підприємства змушують їх динамічно функціонувати, адаптуючись до цих змін. Ця адаптація повинна бути не тільки пасивною (тобто такою, що забезпечує зміну своєї поведінки з метою пристосування до зовнішнього середовища для забезпечення більш ефективного функціонування підприємства), але й активною. В цьому випадку мова йде про активний вплив на компоненти зовнішнього середовища, щоб свідомо управляти процесом створення майбутніх ситуацій.

Труднощі прийняття рішень при розгляді завдань управління розвитком зовнішніх соціально-економічних ситуацій обумовлені особливостями, які характерні для цих сфер, а саме:

взаємозв'язком процесів, які в них відбуваються (політичних, економічних, соціальних тощо), і їх багатоспектність; через це неможливо здійснювати виділення і детальне дослідження окремих явищ (наприклад, тільки політичних або тільки економічних), тому всі процеси, які відбуваються всередині цієї соціально-економічної системи, повинні розглядатися і досліджуватися в сукупності;

відсутністю достатньої кількісної інформації про динаміку процесів, що змушує використовувати поряд з кількісною й якісною (експертну) інформацію при формалізації таких процесів;

нестационарністю самих процесів, причому характер зміни тих або інших характеристик процесів найчастіше невідомий, що ускладнює побудову їх кількісних моделей;

необхідністю врахування поведінки та узгодження інтересів учасників ситуації.

Все це призводить до появи різних проблемних ситуацій у взаємовідносинах підприємства з зовнішнім середовищем, розв'язання яких викликає потребу в ефективному керуванні. Вимога практики, у свою чергу, потребує нагального вирішення загальної проблеми розробки нових теоретичних підходів до управління розвитком ситуації на підприємстві з урахуванням її соціогуманітарних та технологічних аспектів.

Аналіз останніх наукових досліджень і публікацій [1 – 10], в яких започатковано розв'язання цієї проблеми свідчить, що значний внесок у розробку ситуаційного підходу внесли такі вітчизняні та іноземні вчені: Р. Моклер, Дж. Форрестер, Г. Кунц, О'Доннел, Д. А. Поспелов, Д. М. Гвишиани; В. А. Василенко, Ю. П. Сурмин, И. В. Прагнишвили, В. И. Максимов, А. А. Кулинич, В. Б. Силлов, Т. А. Таран, В. С. Пономаренко, О. І. Пушкар, О. М. Тридід.

Але не вирішеними питаннями загальної проблеми залишаються недостатня розробка питань, пов'язана з управлінням взаємодією суб'єктів ситуації, їх поведінкою та інтересами. Відповідно до останніх західних досліджень, саме у сфері узгодження інтересів учасників ситуації з поставленими стратегічними цілями компанії зазначається більше можливостей підвищення ефективності її діяльності [11].

Метою статті є визначення "ситуації" як економічної категорії управління підприємством, яка дає підставу для розробки нового ситуаційно-суб'єктного підходу в управлінні та проведенні узагальненої класифікації ситуацій, які виникають у взаємовідносинах підприємства із зовнішнім середовищем з урахуванням поведінки суб'єктів ситуації.

У сучасному динамічному ринковому середовищі на перший план висувається поняття "ситуація", оскільки вона відбиває сукупність найбільш важливих, актуальних факторів, які впливають на функціонування та розвиток підприємства як системи.

Адже у своєму первісному значенні термін "ситуація" у перекладі з латинського означає: становище, обстановка, сукупність обставин [7].

Використання поняття ситуації тісно пов'язане з поняттям ситуаційного підходу, вперше введеним в науковий обіг американським вченим Р. Моклером в (60 – 70-ті роки ХХ ст.) [1]. Приблизно в той же час проблемами ситуаційного управління займалися закордонні та вітчизняні вчені: Дж. Форрестер [2], Д. А. Поспелов [3], Д. И. Гвишиани [4], Г. Кунц, О'Доннел [5]. Підхід, заснований на дослідженні поведінки системи в різноманітних ситуаціях, які створюються зовнішнім середовищем, дозволяє оцінювати та прогнозувати стан системи в динаміці і найбільш підходить для вирішення слабко структурованої проблеми взаємодії підприємства з екстремальним нестійким зовнішнім оточенням. На думку В. О. Василенко, до сьогоднішнього часу багато аспектів ситуаційного управління не розроблені, немає методів і прикладів ситуаційного управління, відсутня класифікація ситуацій, а більшість робіт авторів зводяться до емпірики ситуацій, тобто до практичного розбору заздалегідь складених виробничих ситуацій "Case study" [7].

Д. А. Поспелов вважав ситуацією на об'єкті управління сукупність усіх відомостей про структуру об'єкта управління і стан його функціонування в певний момент часу (поточна ситуація), а також відомостей про стан системи управління і технології управління (повна ситуація) [3].

Ю. П. Сурмин вважає термін "ситуація" дуже багатозначним (табл. 1) [9].

Незважаючи на різноманіття розуміння ситуації, автор виділяє те загальне, що властиве різним концептуальним підходам:

ситуація є результатом соціальних змін;

ситуація впливає з попередньої ситуації та впадає в наступну ситуацію, тобто вона процесуальна [12].

Таблиця 1

Підходи до визначення сутності поняття "ситуація"

№ п/п	Підхід до визначення сутності поняття	Сутність поняття "ситуація"	Науковий напрямок, що використовує поняття в зазначеному аспекті
1	Подійний підхід	Ситуація — це деяка сукупність подій (ланцюг, коло, вузол подій), пов'язаних у цілісність проблемою	Теорія подій
2	Підхід з погляду умов діяльності	Ситуація — це комплекс, що визначає існування проблеми	Теорія діяльності; праксеологія
3	Факторний підхід	Ситуація — це складна взаємодія різного роду факторів, котрі сприяють розв'язанню проблеми або перешкоджають цьому	Теорія факторів; факторний аналіз
4	Системний підхід	Ситуація — це стан системи, який характеризується деякими ознаками	Ситуаційний підхід

На процесуальному аспекті поняття ситуації наголошують також представники окремого напрямку, який вивчає процеси управління розвитком ситуації. Представниками цього напрямку є російські та українські вчені: І. В. Прагнишвили, В. І. Максимов, А. А. Кулинич, В. Б. Силов, Т. А. Таран та ін. На думку автора, цей науковий напрямок є розвитком положень теорії ситуаційного управління Д. О. Поспелова, його метою є аналіз тенденцій саморозвитку соціально-економічних ситуацій та визначення стратегій щодо управління ними.

На думку В. І. Максимова, поняття ситуації містить у собі різні за природою і характером процеси (соціальні, економічні, політичні тощо), які характеризують взаємодію внутрішнього та зовнішнього середовищ соціально-економічного об'єкта [6, с. 5 – 6]. Це визначення, на думку автора, пропонує розгляд ситуації як сукупності процесів, які обумовлюють динаміку її розвитку, тоді як у класичному розумінні ситуація розглядається як явище, яке відображає процеси.

У роботі [5, с. 41] З. К. Авдеева, С. В. Ковриги поняття ситуації використовують для характеристики конфліктних областей розвитку соціально-економічного об'єкта. Для цього вводиться поняття "конфліктна ситуація", яка відображає реальну ситуацію, де виникає предмет конфлікту та визначаються протилежні його сторони — суб'єкти або групи, які мають певні інтереси відносно цього предмета. Конфліктна ситуація виникає, коли реальні протиріччя задля досягнення певної мети проявляються у протиріччі їх носіїв та прагненні зашкодити одне одному у задоволенні певних інтересів або прагнень і змінити свої погляди, думки позиції тощо.

Отже, автори намагаються при моделюванні ситуацій врахувати певні протилежні інтереси суб'єктів ситуації, але не вважають їх визначальними.

На думку автора, при описанні соціально-економічних ситуацій, які складаються в процесі взаємодії підприємства із зовнішнім середовищем, потрібно враховувати не тільки специфічну структуру ситуацій, можливість її еволюції в часі, але й поведінку людей — активних суб'єктів ситуації, які істотно впливають на формування цілей і стратегій розвитку соціально-економічних об'єктів через реалізацію своїх інтересів — і протидію інтересам інших суб'єктів. Тобто різні точки зору, переконання, уявлення й інтереси призводять до різного бачення напрямків розвитку і способів реалізації стратегій розвитку соціально-економічних об'єктів, тому що інтереси суб'єктів можуть перетинатися, а можуть суперечити один одному. Отже, можуть ставитися і різні цілі розвитку соціально-економічних об'єктів. Тому вектор цілей повинен визначатися з урахуванням інтересів суб'єктів.

Для цього треба, перш за все, звернутися до онтологічного дослідження поняття ситуації, що дозволить, по-перше, визначити справжню філософську основу наукового пізнання ситуації; по-друге, на цій основі систематизувати існуючий обсяг знань щодо ситуації і більш ефективно оволодіти знаннями; по-третє, створити умови для розробки нової, більш ефективної методики управління ситуаціями.

Отже, онтологічна актуальність дослідження поняття "ситуація" останнім часом зростає насамперед тому, що в сучасній реальності зростає її власна внутрішня невизначеність, ослаблення в ній внутрішньої пов'язаності. На думку М. П. Бузского [12], ситуація — це спосіб прояву даного середовища для конкретних підприємств, оскільки у формі ситуації із середовища "витається" таке компонування змісту, яке створює своєрідний "континуум", що забезпечує безперервність і гарантованість об'єктивності задуму в проекті і предметному втіленні.

Ситуація за своїм змістом багатозарова, оскільки вона містить сукупність потреб суспільства, різні ціннісні та цільові орієнтири, символи культури, тексти й інші компоненти. Саме тому, що ситуація моделює саме суспільство, в якому й виявляється вищевказане середовище, ситуація виявляє свою принципову незавершеність і потенційну нескінченність.

Виникає протиріччя між природою самої ситуації, що моделює нескінченність і незавершеність реальності, труднощі її визначення через категорію форми або міри, з одного боку, і необхідність раціонально-кінцевого визначення ситуації для зарахування її в конкретні програми, плани, цільові проекти — з іншого.

Специфіка цього протиріччя в полягає тому, що воно не має свого "третього" — підстави, що зв'язує ці два боки, тобто зняття нескінченності ситуації відбувається усередині її власного буття завдяки її специфічному моделюванню, в якому її нескінченний потенціал повинен набути кінцевої форми. Ситуація, отже, може розглядатися як можливість узгодження й інтеграції підприємства і суспільства. Підставою такої інтеграції є соціум, котрий функціонує як визначений масштаб індивідів, що створює конкретну соціальну форму або метасуб'єкт [12].

Тому можна стверджувати, що будь-які процеси, які відбуваються в просторі суспільства і пов'язані з його відтворенням, вбудовані в метасуб'єкт, що є основою сумісності, інваріантності будь-яких можливих проектів, дій, технологій, створення структур, організаційних

форм і т. д. Простір даного суб'єкта є історично конкретною межею, що забезпечує рамки проходження через нього змісту об'єктивної реальності. Оскільки більшість зв'язків у цій реальності не освоєні і раціонально не структуровані, в просторі цього метасуб'єкта співіснують як раціональні структури, так і ті ірраціональні поля, що відокремлюють один від одного ці структури і містять у собі можливості суспільства, його ще не розкритий потенціал.

У цьому плані ситуація і виражає собою форму визначення і зміни реальності в рамках існування метасуб'єкта. Ситуація складається об'єктивно як можливість узгодження і співвіднесеності різних сторін життя суспільства в самому процесі суспільного виробництва і функціонування, але відкривається вона як можливість формування і переробки предметної дійсності. Та оскільки сам метасуб'єкт не представлений у сприйнятті, не фіксований як особливі суспільні відносини або форма, він розкривається індивідами і колективами "зсередини" — у ході виявлення їхньої присутності в контексті тієї або іншої ситуації (необхідність реформування, відновлення різних технічних систем, зміна стилів і методів керування й ін.)

Оскільки ситуація завжди існує як соціально оформлена реальність [2], вона так чи інакше здобуває статус своєрідної предметності через створення внутрішньо зв'язаного середовища, що відкриває, забезпечує можливості, а також границі її предметно-практичного освоєння, перетворення. Насамперед, ситуація починає співвідноситися з тими цілями, в яких відбувається самовизначення і діяльність різних соціальних суб'єктів. Це значить, що ситуація набуває цінності не як дане, а як сприятливі умови для можливих перетворень і реконструкцій.

Отже, враховуючи це, можна стверджувати, що ситуація може розглядатися як можливість узгодження й інтеграції підприємства та суспільства. Підставою такої інтеграції є соціум, який функціонує як визначений масштаб індивідів, що створює конкретну соціальну форму або метасуб'єкт (рис.1). В такому контексті вирішальну роль у формуванні та розвитку ситуації має "суб'єктний фактор".



Рис. 1. Ситуація як можливість узгодження й інтеграції підприємства і суспільства

Отже, узагальнивши зміст різних трактувань поняття "ситуація" та висновки, зроблені при аналізі онтологічного змісту цього поняття, автором пропонується таке визначення: **ситуація** — це такий стан об'єкта управління (підприємства як відкритої системи), який визначається сукупністю найбільш важливих актуальних факторів, котрі характеризують стан ресурсів підприємства, різних компонентів зовнішнього середовища; загальносистем-

них факторів та суб'єктних факторів, що характеризують взаємодіючі суб'єкти, їх цілі та можливості відносно впливу на розвиток ситуації.

Це дає підставу для розробки нового ситуаційно-суб'єктного підходу в управлінні підприємством, який базується на прогнозуванні та виявленні зовнішніх тенденцій, ризиків, небезпеки та можливостей, здатних не тільки змінити ситуацію, яка нині склалася, але й визначити нові напрямки її розвитку в майбутньому з урахуванням поведінки людей — активних суб'єктів ситуації, які істотно впливають на формування цілей і стратегій розвитку соціально-економічних об'єктів, через реалізацію своїх інтересів, протидіючи інтересам інших суб'єктів. Врахування та використання за власними інтересами змін, які здійснюються у зовнішньому середовищі, надає підприємству змогу значно економити власні обмежені ресурси.

Класифікація ситуацій. Однією з основних проблем будь-якого наукового напрямку є класифікація об'єктів, що входять до предметної області розглянутого напрямку зокрема й ситуаційного управління підприємством взагалі. На жаль, у науці управління це питання недостатньо розглянуте.

Наявність і прояв системного взаємозв'язку елементів систем у ситуації приводить до висновку про закономірність виникнення причинно-наслідкового зв'язку у виникненні ситуацій. Існуюча можливість якісного виявлення цих взаємозв'язків дозволяє виконати класифікацію ситуацій, що виникають і виявляються в просторі та часі.

Аналіз упорядкованих ситуацій і масштабу їх розвитку дозволить, по-перше, вгадати, передбачити появу тієї чи іншої ситуації; по-друге, якісно та кількісно її оцінити; по-третє, вчасно розв'язати з найменшими втратами для організації.

В економічній літературі найбільш поширений опис стадійних характеристик управлінських ситуацій, пов'язаний з аналізом процесів прийняття рішень, узагальнений і наведений у роботі провідних вчених у цій сфері [8].

Заслугує на увагу думка таких авторів, як Н. Г. Чумаченко, А. П. Савченко і В. Г. Коренєва, що справедливо погоджують виникнення ситуацій не тільки з ходом виробничого процесу, а й з потребою планування і прогнозування розвитку виробничого процесу, що необхідно взяти на озброєння [7].

Ю. Ю. Екатеринославский у роботі "Управлінські ситуації: аналіз і розв'язок" вважає, що моделювання ситуації можна на базі тривимірної моделі, яка базується на поєднанні сукупності компонентів: Т — жива праця; ОБ — знаряддя праці; П — предмети праці; У — умови праці. Даний метод сам автор вважає дуже громіздким і недостатньо сформульованим для економічних систем. Автор даної праці [3] визначає також взаємозв'язок понять "проблема" і "проблемна ситуація". В управлінській практиці поняття "проблема" трактується як опис (відображення) проблемної ситуації як особливої форми управлінської ситуації: "Управлінська ситуація — це характеристика стану виробничої організації та її ланок, які, на думку суб'єкта управління, можуть бути задовільними і незадовільними. В останньому випадку ситуація стає проблемною, вона характеризує розбіжності між бажаними та реальними рівнями задоволення потреб суб'єкта" [13].

На думку Ю. П. Сурмина [9], вдалість вибору ситуації визначається ступенем її відповідності досліджуваному явищу. Для вибору ситуації він вважає за доцільне скористатися класифікацією ситуацій за наступними ознаками: відповідність нормі, відповідність соціальному часові; складність; характер розвитку; ступінь новизни; можливість контролю; можливість дії.

Автори В. О. Василенко і В. І. Шостка вважають практично неможливим та недоцільним виконувати класифікацію ситуацій "на всі випадки життя", хоча і визначають деякі можливі ознаки такої класифікації: за джерелами виникнення, формою прояву, видами виробничої діяльності, функціями керування, охопленням, рівнями, тимчасовими параметрами, фактоутворюючими принципами і т. д.

Крім того, автори пропонують здійснити поділ управлінських ситуацій на три види: звичайні виробничі ситуації (це такий стан справ в організації на будь-який момент часу, коли виробничі й економічні показники підприємства чи його підрозділів, а також клімат у колективі знаходяться на належному рівні, тобто цілком відповідають наміченим планам або мають допустимі відхилення, встановлені стандартами підприємства); кризові ситуації (це одна з форм проблемної ситуації, яка характеризується можливістю втрат через відхилення, що перевищує межі обмежень і може привести підприємство в зону критичного ризику) та надзвичайні ситуації (такі, коли підприємство опинилося в зоні катастрофічного ризику, межа втрат якої перевищує критичний рівень, очікуваний вигодою і в максимумі може досягати величини, рівної власному капіталу, чи його перевершувати (крах, банкрутство)). Наведена класифікація ситуацій, на думку авторів, дозволяє визначити ступінь їх ризику за допомогою теорій ймовірних величин і теорії надійності [7].

В. І. Максимов у статті [6] поділяє проблемні ситуації, що виникають за критерієм структурованості, на два типи: добре структуровані (для яких притаманна чітка структура, визначені дані, відомі джерела інформації, витрати на збір інформації невеликі); слабо структуровані, в яких є створення традиційних кількісних формальних моделей внаслідок їх невизначеності, якісного опису неможливе. До таких ситуацій відносяться соціально-економічні ситуації, які виникають на підприємствах. Далі автор відзначає, що для вирішення проблемних слабо структурованих ситуацій необхідне розуміння їх структурних властивостей та динамічних характеристик.

І. А. Пивина [14] вважає, що ситуації доцільно поділити на ділові (business) ситуації (ситуації заключення контрактів, угод, ситуації інвестування та ін.) і побутові ситуації (ситуації, які не знаходяться у діловій сфері). Але, як відзначає автор, ділові ситуації можуть переходити в побутові та навпаки внаслідок присутності в них однакових моментів. Такий поділ ситуацій дозволяє визначити оптимальні шляхи її розвитку на випадок появи конфлікту.

У роботі В. В. Павельєва "Структурна ідентифікація ситуацій і об'єктів" закладена ідея класифікації так званих "проблемних ситуацій" [15]. Проблема ситуація, на думку цього автора, це ситуація, яка відрізняється тим, що особи, які в ній знаходяться, оцінюють її негативно та не мають на цей час уявлення про те, як найкраще її змінити. Якщо сукупність та взаємозв'язок об'єктивних параметрів ситуації, що з достатньою повнотою визначають її сутність, виявлені, то таку проблемну ситуацію можна вважати структурованою. А якщо ситуація харак-

теризується тим, що частина її параметрів не виявлена, значення виявлених параметрів невідомі, можливі шляхи та засоби зміни ситуації невизначені, але загальна оцінка цієї ситуації негативна, то таку проблемну ситуацію вважають слабо структурованою.

Класифікація ситуацій за критерієм рівноваги використовується у відомій концепції рівноваги (J. F. Nash) Неша [16]. Рівновага Неша — це ситуація, в якій кожен з агентів обирає найкращі для себе дії при фіксованих діях інших (інакше кажучи, ситуація, де ніхто не може збільшити власний виграш, обравши в односторонньому порядку іншу дію).

А. А. Кулинич у своїй науковій статті [10] визначає такий клас ситуацій, як слабо визначені нестационарні динамічні ситуації (це унікальні ситуації, в яких здійснюється кількісний або якісний опис параметрів, законів і закономірностей розвитку, а динаміка параметрів супроводжується важко передбачуваними змінами її структури), до яких можна віднести соціально-економічні ситуації.

На думку автора цієї статті, для формування механізму поведінки — дії людини при вирішенні проблеми — дуже важливо поділити ситуації на *суб'єктні проблемні* (які фіксуються в термінах потреб суб'єкта управління та відображають факт їх незадоволення, наприклад, "затримка відвантаження продукції споживачам,") та *об'єктні проблемні* (формулюються на базі суб'єктивних і відображають недостатню кількість засобів і факторів для вирішення певної проблеми, наприклад, "план підготовки випускників технічного училища не відповідає потребам підприємства в кадрах") ситуації. Також важливим є розподіл проблемних ситуацій на *ординарні* (проблемні ситуації, які вже успішно вирішувалися) та *неординарні* (проблемні ситуації, відносно яких немає досвіду їх вирішення); *статичні* (які не вимагають негайного вирішення) та *динамічні* (вони цього вимагають). Крім того, автор пропонує здійснити розподіл ситуацій на *віртуальні* та *реальні*. Це дозволить моделювати ситуації за допомогою каузально-когнітивної карти ситуації, вносити уточнення та потім реалізовувати в реальній ситуації.

Узагальнення способів класифікації ситуацій за різними класифікаційними ознаками подано у табл. 2.

Таблиця 2

Класифікація ситуацій

Ознака класифікації	Різновиди ситуацій
1	2
Відповідність нормі	нормальні ситуації; девіантні ситуації; екстремальні ситуації
Відповідність соціальному часові	минулі ситуації; дійсні (актуальні) ситуації; майбутні ситуації
Складність	прості ситуації; складні ситуації; надскладні ситуації
Характер розвитку	детерміновані ситуації; ймовірно-стохастичні ситуації
Ступінь новизни	відомі ситуації; подібні ситуації; невідомі ситуації
Можливість контролю	Контрольовані ситуації; неконтрольовані ситуації

Закінчення табл. 2

1	2
Можливість дії	Сприятливі ситуації; змушені ситуації; критичні ситуації; безвихідні ситуації
Фактор виникнення	ситуації, пов'язані з ходом виробничого процесу; ситуації, пов'язані з плануванням і прогнозуванням розвитку; виробничого процесу
Види проблем у ситуаціях	суб'єктні проблемні ситуації; об'єктні проблемні ситуації; ординарні проблемні ситуації; неординарні проблемні ситуації
Ступінь ризику	звичайні виробничі ситуації; кризові ситуації; надзвичайні ситуації (крах, банкрутство)
Структурованість проблемної ситуації	добре структуровані ситуації; слабко структуровані ситуації
Сфера виникнення	ділові (business) ситуації побутові ситуації
Ступінь визначеності сукупності і взаємозв'язку об'єктивних параметрів проблемної ситуації	структуровані ситуації; слабко структуровані ситуації
Ступінь рівноваги в ситуації	рівноважні ситуації нерівноважні ситуації
Термін вирішення проблемної ситуації	статичні ситуації; динамічні ситуації
Відповідність реального життя	віртуальні ситуації; реальні ситуації

Висновки:

1. При описанні соціально-економічних ситуацій, які складаються в процесі взаємодії підприємства із зовнішнім середовищем, потрібно враховувати не тільки специфічну структуру ситуацій, можливість її еволюції в часі, а й поведінку людей — активних суб'єктів ситуації, які істотно впливають на формування цілей і стратегій розвитку соціально-економічних об'єктів через реалізацію своїх інтересів — і протидію інтересам інших суб'єктів.

Враховання та керування інтересами учасників ситуації здійснює істотно більший вплив на ефективність діяльності підприємства, ніж керування його фінансово-економічними показниками.

2. Ситуація — це такий стан об'єкта управління (підприємства як відкритої системи), який визначається сукупністю найбільш важливих актуальних факторів, котрі характеризують стан ресурсів підприємства та інших компонентів зовнішнього середовища; загально-системних і суб'єктних факторів, що характеризують її взаємодіючі суб'єкти, їх цілі та можливості щодо впливу на розвиток ситуації.

3. Це дає підставу для розробки нового ситуаційно-суб'єктного підходу в управлінні підприємством, який базується на прогнозуванні та виявленні зовнішніх тенденцій, ризиків, небезпеки та можливостей, що здатні не тільки змінити ситуацію, яка нині склалася, але й визначати нові напрямки її розвитку в майбутньому з урахуванням поведінки людей — активних суб'єктів ситуації, які істотно впливають на формування цілей і стратегій розвитку соціально-економічних об'єктів через реалізацію своїх інтересів і протидію інтересам інших суб'єктів. Враховання та використання за власними інтересами змін, які здійснюються у зовнішньому середовищі, надає підприємству змогу значно економити власні обмежені ресурси.

Напрямом подальшого розгляду є визначення підходів та методів управління розвитком ситуації, яка склалася на підприємстві, як відкритої системи в його взаємовідносинах із зовнішнім середовищем на основі методології системного аналізу.

Література: 1. Mockler R. J. Situational Theory of Management. — Harvard Business Review, 1971. — V.49. — №3 — P. 150. 2. Форрестер Дж. Мировая динамика. — М.: Наука, 1988. — 168 с. 3. Пospelov Д. А. Ситуационное управление: теория и практика. — М.: Наука. — 288 с. 4. Гвишиани Д. М. Организация и управление. — М.: Изд. МГТУ им. Баумана, 1998. — 332 с. 5. Кунц Г. Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций. / Кунц, О' Доннел. — М.: Прогресс, 1981. — Т. 1. — 498 с.; Т. 2. — 512 с. 6. Максимов В. И. Структурно-целевой анализ развития социально-экономических ситуаций // Когнитивный анализ и управление развитием ситуаций (CASC 2003). Труды 3-й Международной конференции в 2-х т. Т. 1 / Под ред. В. И. Максимова. — М.: Институт проблем управления РАН, 2003. — С. 5 – 6. 7. Василенко В. А. Ситуационный менеджмент. Навч. посіб. / В. А. Василенко, В. І. Шостка. — К.: ЦУЛ, 2003. — 286 с. 8. Пономаренко В. С. Стратегічне управління розвитком підприємства. Навч. посіб. / В. С. Пономаренко, О. І. Пушкар, О. М. Тридід. — Харків: Вид. ХДЕУ, 2002. — 640 с. 9. Сурмин Ю. П. Теория систем и системный анализ: Учеб. пособие. — К.: МАУП, 2003. — 368 с. 10. Кулинич А. А. Система моделирования плохо определенных нестационарных ситуаций // Когнитивный анализ и управление развитием ситуаций (CASC 2002). Труды 2-й Международной конференции в 2-х т. Т. 2 / Под ред. В. И. Максимова. — М.: Институт проблем управления РАН, 2002. — С. 44. 11. Sveiby K. E. Monitoring Intangible Assets for Financial Success. <http://www.sveiby.com>. Аи. 12. Бузский М. П. Ситуация как протоформа конституирования предметности // Когнитивный анализ и управление развитием ситуаций (CASC 2004). Труды 4-й Международной конференции в 2-х т. Т. 1 / Под ред. В. И. Максимова. — М.: Институт проблем управления РАН, 2004. — С. 30 – 33. 13. Екатеринбургский Ю. Ю. Управленческие ситуации: анализ и решения. — М.: Экономика, 1988. — С. 15. 14. Пивина И. А. Парадоксы ситуационных отношений в когнитивном менеджменте // Когнитивный анализ и управление развитием ситуаций (CASC 2001). Материалы 1-й Международной конференции в 3-х т. Т. 2 / Под ред. В. И. Максимова. — М.: Институт проблем управления РАН, 2001. — С. 91 – 96. 15. Павельев В. В. Структурная идентификация ситуаций и объектов // Когнитивный анализ и управление развитием ситуаций (CASC 2003). Труды 3-й Международной конференции в 2-х т. Т. 2 / Под ред. В. И. Максимова. — М.: Институт проблем управления РАН, 2003. — С. 105. 16. Nash J. F. Non-cooperativ games. — Ann/ Math. 1951. — Vol. 54. — P. 286 – 295.

Стаття надійшла до редакції
29.01.2005 р.

УДК 657.15(035)

Назарова Г. В.

**ДИВИДЕНДНА ПОЛІТИКА
В УПРАВЛІННІ ФІНАНСАМИ
ПІДПРИЄМСТВА**

In the article the questions of formation the dividend politics of joint-stock companies, revealing the disagreements and contradictions during the charge and payment of dividends are

considered. Recommendations for concerning the creation of balance between saving the net profit for the enterprise development investment and reception of the shareholders' income on the brought-in capital are developed.

Подальша розбудова ринкової економіки в Україні пов'язана з активізацією й переглядом приватизації та корпоратизації у промисловості. У зв'язку з цим особливого значення набуває ключовий механізм просування даних процесів — управління фінансами, і як його складова, дивідендна політика.

Проблемам фінансового менеджменту на підприємствах присвячено багато досліджень як іноземних, так і українських фахівців. Теоретичне й методологічне підґрунтя досліджуваної проблеми створили такі фахівці, як І. А. Бланк, Є. Брігем, Ван Хорн, Б. Колласс, І. Т. Балабанов, Є. Павлова, Є. Стоянова, В. Суторміна. Однак особливості управління фінансами акціонерних товариств в аспекті розробки та реалізації дивідендної політики на сучасному складному етапі приватизації залишились за межами досліджень.

Метою статті є обґрунтування напрямів розробки дивідендної політики акціонерних товариств, виявлення суперечностей та протиріч у процесі нарахування та сплати дивідендів, розробка пропозицій щодо створення балансу між утриманням чистого прибутку для інвестування в розвиток підприємства та отриманням доходу акціонерів на вкладений капітал.

Фінанси акціонерних товариств — це відносини, що виникають у процесі формування та використання фінансових ресурсів, між акціонерним товариством, з одного боку, та акціонерами, діловими партнерами, банками, державою, працівниками та іншими — з другого. Джерелом фінансових ресурсів підприємства є чистий прибуток, який забезпечує акціонерному товариству можливість нарощувати власний капітал, що є показником зростання його вартості. Однак той же чистий прибуток є джерелом виплати дивідендів як платежу на користь власника корпоративних прав [1, ст.1.9]. Тому дивідендну політику можна розглядати як процес прийняття рішень щодо виплати дивідендів або утримання чистого прибутку для інвестування в розвиток підприємства.

Дивіденд є доходом акціонера на вкладений капітал, тому прийняття рішення про ефективне використання цього капіталу не є простим. З одного боку, власники зацікавлені в довгостроковому стабільному економічному розвитку компанії, реалізації інвестиційних проектів за рахунок нерозподіленого прибутку. З іншого боку, акціонери (особливо дрібні) прагнуть отримати максимально високі дивіденди і не завжди мають достатньо довіри до дій менеджменту щодо розпорядження нерозподіленим прибутком. Таким чином, основною метою розробки ефективної дивідендної політики є досягнення оптимального балансу між розподіленим і нерозподіленим прибутком, встановлення необхідної пропорційності між поточним споживанням прибутку власниками і майбутнім його зростанням, яка максимізує ринкову вартість підприємства і забезпечує його стратегічний розвиток [2].

Для вирішення цих суперечностей потрібно чітко усвідомлювати необхідність розробки дивідендної політики, послідовність здійснення заходів якої пропонує Д. О. Богодухов (рис. 1) [3].

Першим та найважливішим етапом формування дивідендної політики є вивчення і оцінка факторів зовніш-

нього і внутрішнього середовища, що її визначають. У практиці фінансового менеджменту ці фактори прийнято розділяти на чотири групи:

1. Фактори, які характеризують інвестиційні можливості акціонерного товариства:

стадія життєвого циклу компанії;
необхідність розширення акціонерною компанією своїх інвестиційних програм;
ступінь готовності окремих інвестиційних проектів з високим рівнем ефективності.

2. Фактори, які характеризують можливості формування фінансових ресурсів з альтернативних джерел:

достатність резервів власного капіталу, сформованих у попередньому періоді;

вартість залучення додаткового акціонерного капіталу;
доступність кредитів на фінансовому ринку;
рівень кредитоспроможності акціонерного товариства, який визначається його поточним фінансовим станом.

3. Фактори, пов'язані з об'єктивними обмеженнями:

рівень оподаткування дивідендів;
рівень оподаткування майна підприємства;
досягнутий ефект фінансового левериджу, обумовлений відношенням власного та залученого капіталу, що склався;

фактичний розмір отриманого прибутку і коефіцієнт рентабельності власного капіталу.

4. Інші фактори:

кон'юнктурний цикл товарного ринку, учасником якого є акціонерна компанія;

рівень дивідендних виплат компаніями-конкурентами;
невідкладність платежів за раніше отримані кредити (підтримання платоспроможності є пріоритетнішим завданням, ніж зростання дивідендних виплат);
можливість втрати контролю над управлінням компанією.

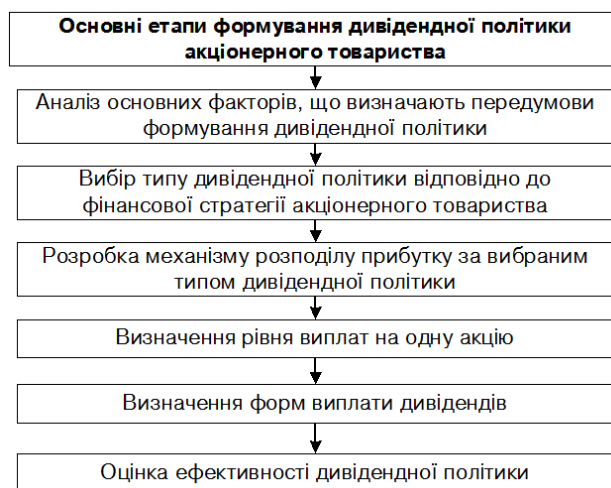


Рис. 1. Послідовність етапів формування дивідендної політики підприємства (акціонерного товариства)

Теоретично існує декілька концепцій дивідендної політики [4]. Перша концепція Міллера-Модільяні стверджує, що вартість капіталу залежить не від його структури, а від грошових потоків, отриманих у результаті інвестицій. Прибуток, інвестований у нові проекти в майбутньому збільшить ринкову вартість акції і капітал акціонерів. Концепція "синиці в руці" (М. Гордон, Е. Брігем,

Дж. Лінтнер) заснована на меншій ризикованості отримання дивідендів, ніж очікування у майбутньому прирості капіталу від інвестицій. Інші концепції пов'язані з податковою політикою щодо диференційованих ставок податку на дивіденди та на приріст капіталу. У такому випадку акціонери зацікавлені у максимізації доходів після відрахування податків.

Незважаючи на різні теорії, практика доводить, що у будь-якому випадку корпорації намагаються не тільки виплачувати дивіденди, а й нарощувати темп зростання дивідендів.

Результат дивідендної політики може бути проаналізований на основі базової моделі ціни акції, яка розраховується за формулою:

$$P = D / (K - g),$$

де P — ціна акції;
 D — очікуваний розмір дивіденду;
 g — темп зростання ціни акції;
 K — вартість нерозподіленого прибутку [5].

Виплати великих сум дивідендів збільшує D і підвищує ціну акції, але великі виплати також зменшують обсяг реінвестованого прибутку, що знижує темп зростання та ціну акції. Таким чином, дивідендна політика має два протилежних результати, що порушує баланс між поточними дивідендами і майбутнім зростанням, які максимізують ціну акції компанії.

З точки зору поведінки власників щодо дивідендної політики, досвід американського фондового ринку показав, що довгий час акціонери віддавали перевагу стабільному розвитку компаній, акції яких вони зберігали і навіть передавали як спадщину, не вимагаючи високих дивідендів. Це було вигідно і акціонерам, і компаніям, бо компанії мали змогу вкладати кошти у довгострокові програми.

Проте, останнім часом тип поведінки акціонерів змінився. "Швидкий" прибуток став більш пріоритетним, ніж прибуток, який планується у довгостроковому періоді. Збільшився темп "гри" на фондовій біржі, де прибутки диктуються швидкістю та кількістю оборотів акцій компанії. Інвестори зараз віддають перевагу високому доходу на "ризикові" акції, ніж стабільному невисокому дивіденду стабільних компаній. Компанії ж прагнуть до вкладання капіталу у розвиток, в нові сфери бізнесу, що не приносить миттєвого успіху і може взагалі виявитися неприбутковим.

Згідно з українським законодавством акціонерні товариства (АТ) мають право сплачувати дивіденди один раз на рік за результатами календарного року, але нараховувати їх щорічно не обов'язково. Виплата дивідендів здійснюється з чистого прибутку (прибуток після сплати податків). АТ розподіляють чистий прибуток щодо дивідендів згідно з протоколом загальних зборів акціонерів. Право на отримання дивідендів пропорційно частці кожного акціонера у статутному капіталі мають акціонери АТ, які є такими на початок терміну сплати дивідендів. Сума дивідендів, що нараховується та сплачується акціонерам, залежить від:

розміру частки акціонера у статутному капіталі АТ;
 кількості та виду акцій, що належать акціонеру.

Якщо загальними зборами прийнято рішення про сплату дивідендів, то АТ здійснює виплату дивідендів незалежно від того, чи була його діяльність прибутковою протягом звітного періоду при наявності інших власних джерел для виплати дивідендів. Законодавство України не передбачає обмежень щодо розміру дивідендів.

У таблиці [6] зображені основні типи дивідендної політики, що широко використовуються у світовій практиці.

Таблиця

Основні види дивідендної політики

Підхід до формування дивідендної політики	Типи дивідендної політики
Консервативний	Залишкова політика виплати дивідендів. Політика стабільного розміру дивідендних виплат
Компромісний	Політика мінімального стабільного розміру дивідендних виплат з надбавкою у визначені періоди — політика "екстра дивідендів"
Агресивний	Політика стабільного рівня дивідендних виплат стосовно прибутку. Політика постійного зростання розміру дивідендних виплат

З точки зору можливості нарощування розмірів власного капіталу найприйнятнішим є агресивний підхід до формування дивідендної політики, особливо якщо вона пов'язана з постійним зростанням розмірів дивідендних виплат. Зростання дивідендів при здійсненні такої політики відбувається зазвичай за твердо встановленим відсотком приросту до їх розміру у попередньому періоді.

Перевагою політики постійного зростання розміру дивідендних виплат є забезпечення високої ринкової вартості акцій компанії та формування позитивного її іміджу серед потенційних інвесторів при додаткових емісіях. Однак її застосування має бути підкріплене фінансовими можливостями акціонерного товариства. Якщо їх немає, наслідками застосування такої дивідендної політики може бути згорання програм розвитку акціонерного товариства і скорочення розмірів матеріального стимулювання членів його трудового колективу. Тому проведення такої дивідендної політики можуть дозволити лише реально процвітаючі компанії. Якщо ж ця політика не підкріплена постійним зростанням прибутку підприємства, вона є шляхом до його банкрутства.

Досвід роботи акціонерних товариств у нашій країні дає підстави стверджувати, що більшість із них або взагалі не мають довгострокової політики, або застосовують, як правило, залишковий принцип виплати дивідендів; не приділяють уваги оптимізації розміру дивідендних виплат або дивіденди настільки низькі, що не дають змоги розглядати їх як альтернативну форму отримання доходу на інвестовані кошти. Навіть тоді, коли залишкова політика виплати дивідендів пов'язана з використанням отриманого прибутку для розвитку акціонерного товариства, інформаційна закритість фінансового стану більшості з них не дає можливості інвесторам оцінити ефективність такої дивідендної політики, а економічна нестабільність у суспільстві підсилює негативні наслідки її застосування. Усе це позначається на можливостях відкритих акціонерних товариств розширювати власні джерела фінансування своєї діяльності.

Певною мірою вирішенню проблеми управління розміром власного капіталу акціонерного товариства може сприяти вибір форми виплати дивідендів (рис. 2).

Світовий досвід свідчить, що акціонерні товариства європейських країн і США, як правило, виплачують дивіденди акціонерами. Така форма виплати доходів на вкладений капітал приваблива для акціонерів у зв'язку зі зростанням ринкової вартості капіталу акціонерного товари-

ства, а висока ліквідність вторинного ринку акцій знижує їх інвестиційні ризики. Виплата дивідендів акціями може здійснюватися як за рахунок додаткової їх емісії, так і за рахунок власних акцій, що викуплені на ринку.

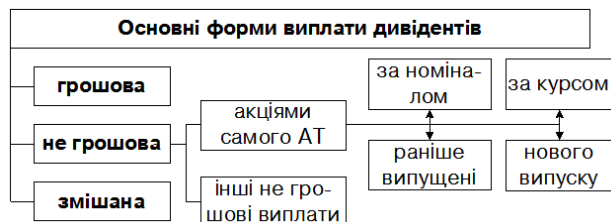


Рис. 2. Основні форми виплати дивідендів

Щодо умов роботи акціонерних товариств в Україні, то виплата доходів на вкладений капітал акціями цього ж підприємства повинна здійснюватися з урахуванням певних чинників.

По-перше, така форма виплати дивідендів може бути приваблива лише для акціонерів тих підприємств, що мають стабільні джерела надходження доходів і прибутку в розмірах, що збільшуються.

По-друге, ефективність виплати дивідендів акціями повинна оцінюватися у взаємозв'язку зі сформованою системою оподаткування дивідендів.

Безперечно, що й для акціонерного товариства, і для його акціонерів досить привабливим, за інших рівних умов, є реінвестування повної суми нарахованих дивідендів в акції нової емісії. Це дає змогу акціонерному товариству повніше й швидше забезпечити розміщення додаткового випуску акції без ризику зміни пропорцій володіння капіталом його наявними акціонерами. Економічні вигоди для одержувачів дивідендів полягають у тому, що збільшення акціонерного капіталу, який їм належить, відбувається в розмірах, які відповідають сумі нарахованих дивідендів, бо вони, у такому разі, не оподатковуються. Інша річ, якщо реінвестують дивіденди в акції нового випуску не всі акціонери цього підприємства, а лише дехто з них. Тоді на придбання акцій спрямовується сума дивідендів, яка призначена до сплати, а вона менша нарахованої суми на розмір сплаченого податку на дивіденди.

У зв'язку зі змінами в оподаткуванні доходів населення, передбаченими Законом України "Про податок з доходів фізичних осіб", з 01.01.2004 року оподатковуються отримані фізичними особами дивіденди за акціями. При цьому, якщо дивіденди за акціями сплачуються у грошовій формі, ставка оподаткування становитиме 13%. Якщо дивіденди за акціями сплачуються не у грошовій формі, ставка оподаткування становитиме 14,973%. За такої системи оподаткування в акціонерного товариства виникнуть нові проблеми щодо збільшення розмірів власного капіталу [6].

Розглянемо проблеми і суперечності формування дивідендної політики українських акціонерних товариств на прикладі ВАТ "Укртелеком", яке на сьогодні є флагманом українського ринку зв'язку. Відкрите акціонерне товариство "Укртелеком" — молода компанія, яка формує свою дивідендну політику, виходячи з властивих їй особливостей. На сьогоднішній день ВАТ "Укртелеком", а відповідно і його Харківська філія використовують залишкову політику виплати дивідендів у грошовій формі. Це пов'язано з тим, що дане товариство створе-

но нещодавно (у 2000 році), і тому формує фонд виплати дивідендів тільки після того, як за рахунок прибутку задоволена потреба у формуванні власних фінансових ресурсів, які в повній мірі забезпечують реалізацію інвестиційних можливостей підприємства (Харківська філія у своїй діяльності не використовує короткострокові банківські кредити). З одного боку, позитивним є те, що товариство такою політикою забезпечує високі темпи свого розвитку та збільшує фінансову стійкість. Однак, з іншого боку, недоліком є нестабільність розмірів дивідендних виплат, повна непередбачуваність сформованих розмірів їх у поточному періоді і навіть відмова від їх виплат у період високих інвестиційних можливостей. Останнє може негативно вплинути на формування рівня ринкової вартості акцій.

Дивідендну політику ВАТ "Укртелеком", як і більшої українських підприємств, не можна назвати визначальною і стабільною. Наприклад, на останніх загальних зборах акціонерів було прийнято рішення про виплату безпрецедентних дивідендів у розмірі 760,3 млн. грн. (замість запланованих 221 млн. грн.). Ці дивіденди складають 83,4% від чистого прибутку компанії (911,5 млн. грн.). При цьому дивіденди, які будуть виплачені на державну частку (92,86%), складуть 706,0 млн. грн., міноритарні акціонери отримають 54,3 млн., що дорівнює 124 гривням на один пакет акцій (в минулому році виплачувалося близько 54 грн.). Такі дивіденди (майже вдвічі більше, ніж за весь час існування товариства, і близько 0,7% доходної частини державного бюджету 2005 року) дали змогу отримати менеджменту компанії карт-бланш на збереження обраного ним курсу розвитку компанії: на засіданні Кабінету Міністрів України було прийнято рішення про припинення приватизації ВАТ "Укртелеком", держава утримує товариство як підприємство, що "створює бюджет".

Слід також нагадати, що "Укртелеком" був звільнений від виплати дивідендів за 2000 рік у зв'язку з необхідністю інвестицій у розвиток компанії; але 160 млн. грн. за той період довелося перераховувати до бюджету у 2004 році. Дивіденди за 2003 рік — 160 млн. грн. — на минулих зборах акціонерів було вирішено виплатити. Разом із вже згаданими дивідендами за 2000 рік виплати в минулому році склали 323 млн. грн. У минулому році ВАТ "Укртелеком" вніс 1,48 млрд. грн. податків та інших платежів до бюджету, у поточному році ця цифра буде того ж порядку. Усього надходження до казни від компанії складуть до 2,5 млрд. грн. або майже 2,5% доходів країни.

Новий фінансовий план товариства, затверджений на засіданні Кабінету Міністрів безпосередньо перед зборами акціонерів, передбачає чистий прибуток у 2005 році у розмірі 1,1 млрд. грн. При цьому, за рішенням останніх зборів акціонерів, на виплату дивідендів за поточний рік повинно бути спрямовано лише 30% від чистого прибутку (40% — фонд розвитку, 25% — на матеріальне заохочення співробітників товариства).

У той же час, як стверджує газета "Дзеркало тижня", влада знову може істотно відкоригувати ці цифри. А збори акціонерів одноставно проголосують за будь-яку пропозицію через те, що 92% голосів має держава, а представники рядових акціонерів у залі — лише статисти, голосування котрих нічого не змінює [7].

Таким чином, у зв'язку з особливостями політичної складової діяльності ВАТ "Укртелеком" питання щодо

дивідендної політики є складним і неоднозначним. Найпривабливішим і найприйнятнішим для даної компанії вбачається компромісний підхід, заснований на виплаті мінімального стабільного розміру дивідендів із надбавкою у визначені періоди, тобто із застосуванням так званих "екстра дивідендних виплат". Перевагою такої дивідендної політики є стабільна гарантована виплата дивідендів у мінімально передбаченому розмірі та у зв'язку з фінансовими результатами діяльності товариства. Також це дозволяє збільшувати розмір дивідендів у періоди сприятливої господарської кон'юнктури, не знижуючи при цьому рівень інвестиційної активності.

Ще одне питання слід додати до проблеми реалізації дивідендної політики — це здійснення контролю з боку акціонерів за використанням прибутку, тобто наскільки затвердження плану розподілу прибутку гарантує отримання дивідендів. Заплановані дивідендні виплати можуть бути тільки декларацією дотримання підприємством певної дивідендної політики. План розподілу прибутку може бути невиконаний через те, що відсутня база розрахунку його суми, тобто прибуток. Перший крок акціонерного контролю повинен включати затвердження загальними зборами планового кошторису витрат підприємства з метою запобігання "несподіваного" зростання витрат. Доцільно також протягом року контролювати правління АТ щодо витрат, щоб розбіжність між прибутком до оподаткування у бухгалтерському обліку та "об'єктом оподаткування податком на прибуток" у податковому обліку була контрольованою та оптимальною.

У висновку слід зазначити, що дивідендна політика повинна мати довгостроковий характер, тобто, вирішуючи питання розподілу прибутку поточного року, необхідно мати план розвитку компанії на декілька років уперед. Головні принципи розподілу чистого прибутку акціонерного товариства повинні бути закріплені його статутом, при дотриманні прав акціонерів на визначення частки та на отримання дивідендів. Розподіл повинен здійснюватися у відповідності до поточної та стратегічної політики підприємства, що визначається наглядовою радою і затверджується загальними зборами акціонерів товариства. Завданням дивідендної політики є пошук балансу у розподілі прибутку, при якому одна частина прибутку використовується на виплату дивідендів, а інша — на розширення та оновлення виробництва, фінансові інвестиції, придбання нерухомості, створення та поповнення фондів товариства, соціальні програми та преміювання працівників товариства.

Література: 1. Закон України "Про оподаткування прибутку підприємств" від 22 травня 1997 р. №283/97-ВР // В кн. Податкове законодавство України. — К.: Парламентське видавництво, 1998. — С. 50 – 111. 2. Задихайло Д. В. Корпоративне управління. Навч. посібник / Д. Б. Задихайло, О. Р. Кібенко, Т. В. Назарова. — Харків: Еспада, 2003. — 688с. 3. Богодухов Д. О. Ефективна дивідендна політика акціонерного товариства: основні принципи, методи та практика використання в Україні // Актуальні проблеми економіки. — 2002. — №10. — С. 41 – 47. 4. Финансовое управление компанией / Общ. ред. Е. В. Кузнецовой. — М.: Фонд "Правовая культура", 1996. — 384 с. 5. Суторміна В. М. Фінанси зарубіжних корпорацій: Навч. посіб. / В. М. Суторміна, В. М. Федосов, Н. С. Рязанова; [За ред. В. М. Федосова. — К.: Либідь, 1993.—247с. 6. Герасименко Р. А. Особливості формування фінансових ресурсів акціонерних товариств // Фінанси України. — 2004. — №6. — С. 82 – 89. 7. www.zerkalo-nedeli.com

Стаття надійшла до редакції
21.06.2005 р.

УДК 658.7

Таньков К. М.
Трудіт О. М.

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ БІЗНЕС-ПРОЦЕСУ В СИСТЕМІ ЛОГІСТИЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПРОМИСЛОВИМ ПІДПРИЄМСТВОМ

The questions of optimization of logistic management by an industrial enterprise. Are explored by determination of logistic situation, as information about actual declination of norms of parameters of business-process in relation to his model, with the subsequent planning of logistic task, that is the renewed model of business-process. Concepts are first formulated "logistic situation" and "logistic task" as instrument of management by a business-process

Універсальність оптимізаційних властивостей логістики визначається її здатністю забезпечувати високий рівень адаптаційності і інтеграційності матеріальних, фінансових, інформаційних та інших ресурсів у часових і просторових параметрах середовища, що обумовлює отримання найбільш досконалих систем життєдіяльності промислових утворень у конкурентному середовищі. При цьому підприємства повинні перелаштовуватися на сприйняття та реалізацію логістичних інновацій, що застосовуються в ринкових умовах господарювання. Насамперед, це стосується відображення процесів, центрального у осмисленні сутності формування логістичних систем промислових підприємств, як таких, що мають найбільший потенціал з точки зору забезпечення конкурентних переваг [1, с. 22 – 23]. Згідно з МС ІСО 9001:2000 "Системи менеджменту якості. Вимоги" процес визначається як систематизовані дії із використанням ресурсів для перетворення того, що надходить на вхід, в кінцевий результат на виході. За умов, що результатом реалізації процесів в ході виробничо-господарської діяльності є надання її учасникам економічних благ (доходу, прибутків) та задоволення потреб споживачів у виробленій продукції, виділяють групу бізнес-процесів. Бізнес-процес трактується як: логічна послідовність взаємопов'язаних транзакцій, яка перетворює все, що надходить на вхід процесу, в результати чи продукцію;

сукупність взаємопов'язаних ресурсів і видів діяльності, що перетворюють його вхід у відповідний вихід [1, с. 63; 2, с. 24 – 25].

Його ефективність визначається за умов чітких та найбільш повних уявлень стосовно:

визначення як ключових процесів, що найбільш впливають на результат виробничо-економічної діяльності підприємства, так і критичних функціональних процесів і операцій, які суттєво впливають на ефективність бізнес-процесу та очікуваний загальний результат;

встановлення та аналізу тих функціональних процесів і операцій, що потребують у найбільшій мірі доопрацювання [2, с. 35 – 36].

При цьому вирішуються наступні чітко окреслені цілі: змістовність — встановлення пов'язаних бізнес-процесом дій, результатів та того, хто саме реалізує його етапи;

масштабність — розуміння того, де проходять межі із суміжними процесами;

порівнянність — пошук точки відліку, по відношенню до якої у подальшому мають бути визначені його покращення.

Досягнення встановлених цілей базується на таких основоположних принципах, як спеціалізація, паралельність, раціональність, ритмічність та безперервність, базованих на чітких та найбільш повних уявленнях стосовно:

сутності бізнес-процесу, спрямованого на сприяння створенню цінності та споживчої вартості продукту з найменшими загальними витратами;

визначення як ключових, найбільш впливових на результат бізнес-процесу, так і критичних функціональних підпроцесів, здатних суттєво погіршити такий результат;

встановлення та аналізу тих функціональних процесів, що потребують у найбільшій мірі доопрацювання [2, с. 35 – 36].

Ключовим у розглянутих принципах оптимізації бізнес-процесів є питання формування управлінських рішень, базованих на усвідомленні та аналізі вихідної та прогнозованої ситуації у вигляді набору деяких показників [3, с. 101]. Даний підхід визначається, насамперед, здатністю адекватного "розпізнання" такої ситуації. Відзначається, що його вирішення ускладнене наступними умовами:

розвиток чи зміна ситуації, окрім осмислених дій персоналу, піддається впливу подій та станів зовнішньої економічної та технологічної (тобто ринкової);

такі події та стани неможливо передбачити в повному обсязі на будь-який тривалий період часу;

для проведення "розпізнання" того чи іншого виду ситуації повинен застосовуватися такий інструмент, як моделювання та прорахування реалізованого процесу.

За таких умов стає очевидною важливість встановлення найбільш ефективних підходів до визначення першопричин формування та розвитку бізнес-процесу.

Необхідність подальшого розвитку теоретичних положень логістичної інтенсифікації промислового підприємства визначили вибір теми дослідження та його основну мету:

розвиток теорії логістики у напрямку розробки науково-методичних підходів до визначення ефективності бізнес-процесу в системі логістичного управління промисловим підприємством.

Для досягнення поставленої мети були сформульовані та вирішені наступні завдання:

визначити місце бізнес-процесу в системі виробничої діяльності промислового підприємства як об'єкта логістичного управління;

сформулювати концептуальні підходи до оцінки ефективності бізнес-процесу, що забезпечує як визначення, так і усунення проблем, здатних зашкодити логістичній діяльності підприємства.

За опрацьованими даними [2, с. 25] бізнес-процес може бути зображений у вигляді наступної загальної графічної моделі (рис. 1).

У групі споживаних ресурсів ("Вхід") виділені трудові, фінансові та матеріально-технічні ресурси (основні та оборотні виробничі фонди), а також фонди обігу та інформації.

У результаті поєднання споживання цих ресурсів досягаються конкретні результати виробничо-господарської діяльності — виготовлення продукції у відповідності до існуючих потреб споживачів, отримання доходу та прибутків ("Вихід").

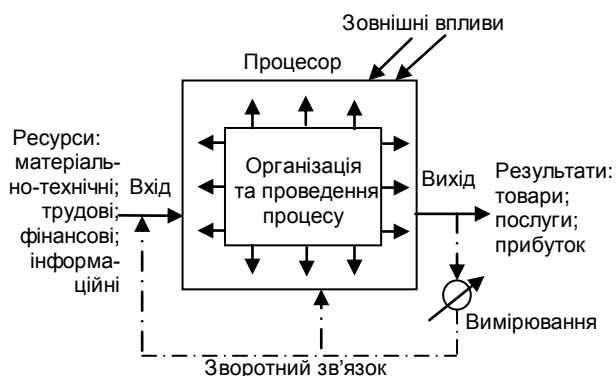


Рис. 1. Загальна графічна модель бізнес-процесу

Під організацією та проведенням процесу ("Процесор") розуміється група заходів, спрямованих на раціональне поєднання процесів праці із речовинними елементами, які забезпечують надійну роботу системи та вирішення поставлених завдань. Сюди належать організаційно-управлінські методи, персонал, устаткування, стандарти якості та ефективності виробничо-господарської діяльності. За таких умов бізнес-процес будемо розглядати як сукупність взаємопов'язаних ресурсів (сировини, матеріалів, інформації та т. ін.) — входу процесу, які на основі формування внутрішніх та зовнішніх зв'язків "виконавець-споживач" під впливом праці та засобів праці трансформуються у вихід процесу (товари, послуги, інші кінцеві очікувані результати).

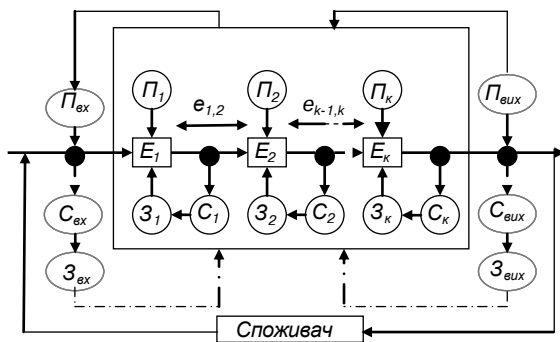
Оскільки проблема уточнення сутності та змісту бізнес-процесу як інтегрованого результату дій його учасників, становить особливе теоретичне та практичне значення, то позиція авторів наступна: ефективна оцінка результативності бізнес-процесу, можливість не тільки виявлення, але й усунення тих чи інших операційних проблем, здатних нанести серйозну шкоду логістичній діяльності підприємства, має виходити із структуризації та дезагрегації складних завдань, які визначають із середини та зовні виробничу діяльність, на більш прості, оглядні, бажано типові, завдання. При цьому система процедур, методів та засобів їх вирішення передбачає використання таких термінів, як "**логістична ситуація**" і "**логістична задача**". За енциклопедичним тлумаченням ситуація — це поєднання умов та обставин, що створюють певну обстановку, положення [4, с. 1216]. **Логістична ситуація визначена як інформаційно структуризоване поєднання умов та обставин, що встановлює фактичну невідповідність часових та просторових параметрах реальною процесу своїй, прийнятій моделі, за якою він реалізується.** Тобто при розгляді бізнес-процесу логістична ситуація дає опис його фактичної неадекватності відповідній моделі. Виникнення логістичної ситуації є вихідною умовою формування **логістичної задачі**, як певної інформаційної структури, що включає логістичну ситуацію та сукупність невизначених елементів процесу. **Результатом вирішення логістичної задачі (сукупності логістичних задач) є отримання моделі бізнес-процесу.**

Логістичні ситуації та задачі як інструментарій управління бізнес-процесом спрямовуються, насамперед, на вирішення найбільш критичних, слабкоструктуризованих задач управління підприємством. Це

визначається вирішенням наступних принципових питань ситуаційного характеру:

- які загальні умови утворення бізнес-процесу;
- які сформувалися вимоги до того, що повинно бути на вході бізнес-процесу і до того, що отримується на його виході;
- як сформувався внутрішній потік дій бізнес-процесу;
- які сформувалися умови реалізації бізнес-процесу та які кінцеві результати;

На рис. 2 зображена функціональна модель бізнес-процесу, за якою стає можливим проведення його деталізованого опису, визначення сутності першопричин формування та розвитку. Бізнес-процес становить інтегрований ланцюжок суб'єктів відповідальності (внутрішніх та зовнішніх виконавців) (E), де вимоги до кожного виконуваного ними логістичного функціонального процесу та операцій (e) обумовлюють вимоги до наступної функції / операції на підставі визначених та узгоджених параметрів виробничо-логістичних зв'язків.



Умовні позначення:

- E_1, E_2, \dots, E_k — суб'єкти відповідальності бізнес-процесу;
- $e_{1,2}, \dots, e_{k-1,k}$ — функція / операція (функціональний потік);
- P_1, P_2, \dots, P_k — встановлені параметри функції / операції;
- C_1, C_2, \dots, C_k — логістична ситуація;
- Z_1, Z_2, \dots, Z_k — логістична задача;
- P_{ex} — встановлені вхідні параметри бізнес-процесу;
- C_{ex} — логістична ситуація на вході бізнес-процесу;
- Z_{ex} — логістична задача на вході бізнес-процесу;
- $P_{вых}$ — встановлені параметри на виході бізнес-процесу;
- $C_{вых}$ — логістична ситуація на виході бізнес-процесу;
- $Z_{вых}$ — логістична задача на виході бізнес-процесу;
- — точка формування суперечностей в бізнес-процесі (інформаційний бар'єр);
- — потік функцій;
- — потік інформації;
- . → — управляючі логістичні впливи

Рис. 2. Функціональна модель бізнес-процесу

Зміст бізнес-процесу складає динаміка потоків функціональних процесів та операцій. Їх рух формує "Вихід" процесу і визначається попитом споживача на вироблену продукцію.

Виділяються відповідні відокремлені рівні зв'язків "виконавець-споживач" з метою уточнення питань, пов'язаних із станом формування та розвитку логістичної системи на підприємстві. За даною моделлю визначення логістичних ситуацій в бізнес-процесі здійснюється при виконанні кожного функціонального процесу та операції, на відміну від звичайного контролю мате-

ріального потоку — тобто без пропусків етапів чи операцій виробництва.

Якщо бізнес-процес контролюється не повністю, то виникає висока вірогідність появи на неконтрольованих етапах відхилень і відповідно отримання неякісного продукту чи іншого очікуваного результату. Поопераційне встановлення логістичних ситуацій з подальшим формуванням логістичних задач є базовою процедурою запобіжного характеру, що спрямована на результативну реалізацію бізнес-процесу. Це здійснюється у наступному порядку.

1. Аналіз, що полягає у фіксуванні показників існуючих суб'єктів відповідальності і в порівнянні їх із необхідними значеннями.

2. Оперативний поетапний контроль параметрів бізнес-процесу (P) на всій його протяжності від "Входу" до "Виходу".

3. Самоконтроль — працівниками виконавця здійснюється самостійний контроль окремих етапів бізнес-процесу чи всього процесу в цілому. При цьому вони зобов'язані:

мати інформацію щодо параметрів "Виходу" процесу незалежно від того, на якому етапі/операції такі працівники задіяні;

знати, де і за яких умов виникають інформаційні бар'єри (точки формування суперечностей процесу) та здійснювати корегування відповідних функціональних процесів та операцій з метою приведення бізнес-процесу до норми;

бути спроможними зафіксувати появу логістичної ситуації (C) у відповідних точках визначення суперечностей бізнес-процесу та сформувати відповідну логістичну задачу (Z), що має забезпечити самостійне усунення суперечностей на даному етапі / операції.

Принциповим є визначення найбільш критичних задач управління бізнес-процесами, тобто розв'язання суперечностей, які можуть виникнути в їх окремих ланках (формування, перетворення та інтеграції матеріальних та узгоджених з ними інформаційних, фінансових та інших потоків в межах цільових програм постачання, проектування, виробництва та дистрибуції). Причини суперечностей можуть визначатися появою ситуацій у зовнішньому середовищі (зміна потреб чи вимог споживачів) чи як результат певного "збою".

Механізм формування бізнес-процесу складає сукупність методичних, технологічних та організаційних принципів.

Методичні принципи формування бізнес-процесу наведені у таблиці.

Вони становлять основні алгоритми, методи аналізу, синтезу та реалізації рішення логістичної задачі (тобто формування моделі шуканого бізнес-процесу), яке задовольняє відповідні вимоги.

Технологічні принципи розкриваються за допомогою операційно-логічних схем послідовно-циклічного виконання процедур, що складають процес рішення логістичної задачі.

До організаційних принципів належать:

принцип рівноправності учасників формування й реалізації бізнес-процесу та ієрархічно організованої дисципліни виконання і відповідальності в процесах управління його реалізацією;

принцип стратегічного партнерства як основи ефективних економічних відносин при формуванні бізнес-процесу;

Таблиця

Методичні принципи формування бізнес-процесу

№ з/п	Вимоги до рішення логістичної задачі чи моделей бізнес-процесу	Принципи функціонування системи формування бізнес-процесу
1	Об'єктивність відображення бізнес-процесу	Структурний аналіз та розробка структури проектування моделей бізнес-процесу. Безперервна актуалізація інформації та перевірка адекватності моделей бізнес-процесу. Інтегрування інформації щодо бізнес-процесу та локалізація рішень логістичної задачі за конкретними його виконавцями
2	Ефективність використання ресурсів в процесі реалізації бізнес-процесу	Мінімізація загальних витрат та максимізація завантаженості виконавців бізнес-процесу
3	Надійність моделей бізнес-процесу	Резервування ресурсів бізнес-процесу та узгодження моделей за їх значимим параметрами
4	Своєчасність відновлення бізнес-процесу як реакції на відповідну логістичну ситуацію	Профілактична діагностика можливих відхилень та оперативне відновлення бізнес-процесу при фактичних значимих відхиленнях в його функціональних ланках
5	Технологічність вирішення логістичної задачі, створення та модифікація моделей бізнес-процесу	Формування та перевірка інтервалів періодичності реалізації процедур вирішення логістичної задачі відповідно до динаміки зміни бізнес-процесу та появи логістичної ситуації. Чітка специфікація та періодична перевірка всіх моделей бізнес-процесу. Агрегування-деагрегування моделей бізнес-процесу на функціональні процесні модулі. Уніфікація типових функціональних процесних модулів та управління розвитком системи моделей бізнес-процесу

принцип пропорційності розподілу прибутків та ризиків між учасниками реалізації бізнес-процесу;
 принцип прозорості бізнес-інформації.

Формування системи логістичного управління промисловим підприємством виходить із наступних положень:
 реалізація логістичних підходів до формування і управління внутрішньовиробничими та зовнішніми бізнес-процесами, що залежить від ефективності вирішення господарських та організаційно-управлінських проблем;
 органічне поєднання управління бізнес-процесами із локальними, корпоративними та територіальними аспектами діяльності підприємства;

найбільш повне поєднання принципів централізації і децентралізації планування та управління бізнес-процесами, їх чітке розподілення за рівнями ієрархії, усунення дублювання цих функцій;

ефективність та прогресивний розвиток інформаційної системи на всіх ієрархічних рівнях виробничо-господарської діяльності, яка спрямована на координацію та збалансування всіх бізнес-процесів, пов'язаних із формуванням та рухом матеріальних потоків;

найбільш правильне та результативне застосування згідно з існуючими потребами сучасних економіко-математичних методів, програмно-технічних засобів та реалізації принципів логістичного менеджменту промислового підприємства.

Концептуально система логістичного управління бізнес-процесом промислового підприємства, яка перевершує традиційну за мірою ефективності отриманих кінцевих результатів, має базуватися на структурному аналізі логістичних задач, що формуються за певних логістичних ситуаціях, із подальшим визначенням оптимальної системи процедур, методів та засобів їх послідовно-паралельного вирішення (рис. 3).



Рис. 3. Етапи організаційно-технологічного проектування бізнес-процесу (цикл бізнес-процесу)

На 1 етапі здійснюється аналіз логістичної ситуації та визначення стимульованої нею відповідної логістичної задачі.

Логістична ситуація може мати як зовнішні, так і внутрішні причини: бути пов'язаною із виникненням нових чи модифікацією поточних цілей логістичної системи, вимогами зовнішнього середовища чи бути результатом невідповідності реального процесу раніше прийнятому, відповідному рішення. Тобто оцінюються зовнішня та внутрішня ситуації, визначені як потребами навколишнього середовища (постачальниками, посередниками та кінцевими споживачами), так і невідповідністю прийнятих організаційно-управлінських рішень і отриманих фактичних результатів реалізації бізнес-процесу.

На 2 етапі визначається структура (склад необхідних ресурсів, коштів, методів та виконавців) та технологія (склад необхідних операцій) проектування бізнес-процесу.

Проект результату логістичної діяльності і програма робіт із його досягнення становлять інформаційну основу визначення (модифікації) структури і технології управління реалізацією цієї програми (етапи 3 і 4). Програма складає комплекс функціональних процесів та операцій, що реалізують алгоритм рішення логістичних задач, забезпечених виділеними ресурсами та виконавцями, які використовують наявні засоби виробництва

й спрямовані на ефективну та надійну реалізацію необхідних результатів із встановленими показниками якості.

На 5. етапі здійснюється формування, оцінка та узгодження планових рішень із окремим функціональним процесом та по кожній підтримуючій функції управління бізнес-процесом.

На 6. етапі здійснюється детальна специфікація моделі необхідного результату як основного, цільового елемента бізнес-процесу. Здійснюються формування, оцінка та узгодження планових рішень за окремими процесами логістичної діяльності та по кожній підтримуючій функції управління процесом.

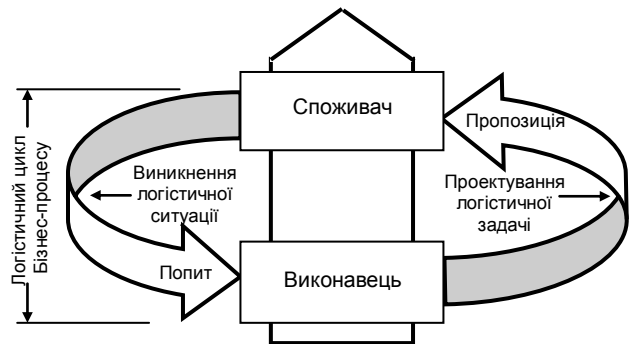
Планування спрямовується на розробку детальної специфікації робіт, які повинен виконати кожен виконавець (організація), використовуючи наявні ресурси (матеріальні, фінансові, кадрові, інформаційні та ін.) з урахуванням очікуваних умов зовнішнього та внутрішнього середовища промислового підприємства. Планом (плановим рішенням) є повна специфікація операцій, ресурсів та коштів, належних до певного виконавця з урахуванням умов і логістичної діяльності.

З метою оперативного та надійного відображення бізнес-процесу, організації ефективного контролю за ходом реалізації планів логістичної діяльності на 7 етапі визначають чи модифікують інформаційну систему, її структуру та технологію контролю та оперативного регулювання процесів.

На 8 етапі визначають фактичні та можливі (прогнозовані) відхилення від прийнятих рішень і визначають логістичну ситуацію.

Протягом реалізації всіх етапів життєвого циклу відбувається уточнення, деталізація всіх елементів та зв'язків, що складають цілісність бізнес-процесу. Систематично формуються ситуаційні специфікації відповідей на запитання "чому", "куди", "що і як", "за яких умов", визначаються причини (мотиви) та цілі (стимули), позитивні та негативні ефекти рішення логістичної задачі, матеріальні та моральні втрати логістичної діяльності підприємства.

За умови, що вирішені всі принципи питання ситуаційного характеру і досягнутий очікуваний рівень результативності бізнес-процесу, має формуватися його наступний цикл, який забезпечує отримання продукту чи певного результату на якісно вищому рівні. Таким чином, наявність на підприємстві ефективної системи сервісної підтримки бізнес-процесу створює передумови для його прогресованого розвитку, що набуває вигляду "спіралі якості" бізнес-процесу (рис. 4).



б) Фрагмент спіралі якості бізнес-процесу

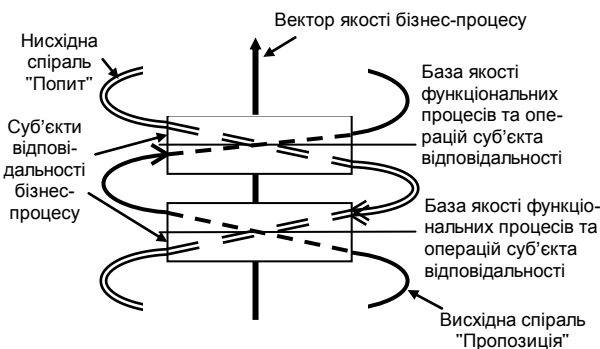
Рис. 4. Модель якості бізнес-процесу

Наявність на промисловому підприємстві ефективної системи проектування та розвитку бізнес-процесу створює передумови для формування висхідної "спіралі бізнес-процесу" під впливом вектора розвитку інтегрованого бізнес-процесу. Векторність розвитку бізнес-процесу визначається співвідношенням попиту та пропозиції.

За таких умов принциповим є формування на підприємстві виробничо-логістичної системи, яка забезпечує встановлення та підтримку у визначених часових параметрах збалансованості такого співвідношення.

За інших умов бізнес-процес не набуває розвитку по спіралі, що свідчить про наявність проблем функціонального та операційного характеру, які стримують або ж призводять до регресу діяльність підприємства.

Ефективність бізнес-процесу залежить від швидкості та гнучкості реагування підприємства на зміни ринкових умов, усвідомлення ним пріоритетності потреб та вимог споживача. Економічні відносини, що викликають матеріально-технологічні, організаційно-економічні, фінансові та інші, визначені часовими та просторовими параметрами середовища, функціональні процеси, повинні спрямовуватися на забезпечення досягнення кінцевої мети діяльності промислового підприємства — "створення споживача". Це змінює зміст виробничо-економічної діяльності підприємства, орієнтуючи її на виявлення взаємозалежностей бізнес-процесів із всіма елементами інфраструктури та формування на цьому підґрунті сучасних методів управління. Формування та розвиток сучасних бізнес-процесів повинно розглядатися через оновлення їх цільової настанови, де пріоритетним є формування ефективних та довгострокових відносин "виконавець-споживач", розуміння уподобань клієнта та тенденцій їх розвитку за умови якнайкраще задовольнити його запити.



а) Структура спіралі якості бізнес-процесу

Література: 1. Хэндфилд Роберт Реорганизация цепей поставок. Создание интегрированных систем формирования ценности: Пер. с англ. / Роберт Хэндфилд, Николс мл., Л. Эрнст. — М.: Изд. дом "Вильямс", 2003. — 416 с. 2. Федюкин В. К. Управление качеством процессов. — СПб.: Питер, 2004. — 208 с. 3. Чудаков А. Д. Логистика: Учебник. — М.: Изд. РДЛ, 2003. — 480 с. 4. Советский энциклопедический словарь / Гл. ред. А. М. Прохоров; [Редкол.: А. А. Гусев и др. — 4-е изд. — М.: Сов. Энциклопедия, 1987. — 1 600 с.

Стаття надійшла до редакції
14.06.2005 р.

Рецензії

РЕЦЕНЗІЯ

на колективну монографію Пономаренка В. С., Золотарьова А. М.,
Ястремської О. М. "Стратегічне управління організаційними
перетвореннями на промислових підприємствах"

Структурно-інноваційні перетворення економіки України вимагають від промислових підприємств відповідної реакції на перебіг змін у їх зовнішньому оточенні. В свою чергу, суб'єкти господарювання повинні змінювати своє внутрішнє середовище з метою підтримки у теперішньому часі й підвищення в майбутньому конкурентоспроможності й економічної ефективності запроваджуваних заходів щодо функціонування й сталого розвитку. Практична реалізація перетворень можлива за умови подальшого розвитку й удосконалення відповідного теоретичного, методологічного і методичного забезпечення. Тому тематична спрямованість монографії є актуальною.

Результати наукових досліджень, викладені у колективній монографії, розвивають теорію стратегічного управління. На особливу увагу заслуговують:

уточнене визначення терміна "стратегічне управління", в якому враховано його об'єктивно-суб'єктивну природу;

положення сучасної парадигми стратегічного управління з використанням пропозицій теорій поведінкової економіки та сучасних альтернативних економічних систем;

положення концепції стратегічної організаційної реорганізації, основними складовими якої є сукупність взаємопов'язаних матриць загальних, конкурентних та функціональних стратегій. Їх покрокове використання дозволяє обрати певну мережну організаційну структуру, побудовану на основі первинних організаційних одиниць підприємства — стратегічних центрів господарювання (СЦГ).

Аналіз матеріалів, викладених у монографії, дозволяє зробити висновок про їх практичну спрямованість, оскільки вони базуються на значному статистичному матеріалі щодо результатів роботи підприємств трьох галузей промисловості Харківського регіону (машинобудування та металообробки, харчової, легкої) за останні шість років.

До основних практичних здобутків, викладених у матеріалах монографії, що містять елементи наукової новизни, можна віднести:

запропоновані методичні рекомендації з діагностики організаційно-економічного потенціалу підприємства для визначення необхідності проведення стратегічної організаційної реорганізації,

обґрунтовану й розроблену систему критеріальних показників оцінювання результатів роботи СЦГ В основу системи покладено цільові функції діяльності центрів;

запропоновані методичні рекомендації з визначення ефективності результатів організаційної реорганізації, мотивації персоналу, побудови організаційно-культурних відносин та визначення достатнього обсягу інвестиційних ресурсів для здійснення стратегічної реорганізації.

Певний науковий інтерес становлять пропозиції щодо активізації підприємницької діяльності промислових підприємств у зв'язку з процесами глобалізації економічного простору.

Наведені положення наукової новизни є в достатній мірі аргументованими і можуть бути рекомендовані до використання в практичній діяльності підприємств промисловості.

У сукупності матеріали монографії містять пропозиції з вирішення важливої науково-прикладної проблеми подальшого розвитку теоретичного, методологічного і методичного забезпечення стратегічного управління організаційними перетвореннями на мікроекономічному рівні.

Незважаючи на явні здобутки монографії, у поданому матеріалі можливо було б більш детально представити аналіз зарубіжних публікацій з обґрунтування й вибору транснаціональними та міжнародними промисловими корпораціями стратегій реорганізації. Проте висловлене зауваження суттєво не впливає на якість, рівень наукової новизни, обґрунтованість й доведеність здобутків монографії.

У цілому матеріали монографії відрізняються високим рівнем наукової новизни, викладені в науковому стилі, літературною мовою, обґрунтовані, достовірні, тобто відповідають всім вимогам до наукових видань. Таким чином, вважаю, що монографія може бути опублікована в представленому вигляді.

Академік Академії економічних наук України,
д.е.н., професор кафедри державного управління
та менеджменту Харківського регіонального інституту
Національної Академії державного управління
при Президентові України

Одінцова Г.С.



10.12.2011

РЕЦЕНЗІЯ

на колективну монографію Пономаренка В. С., Золотарьова А. М.,
Ястремської О. М. «Стратегічне управління організаційними
перетвореннями на промислових підприємствах»

Промисловість є однією з базових галузей економіки України. У зв'язку з трансформацією соціально-економічних відносин стан окремих підприємств та галузевого господарського комплексу в цілому вимагає значної підтримки: фінансової, організаційної, законодавчо-правової, як з боку держави, так і регіонів, вітчизняного бізнесу та іноземних партнерів. Певні кроки на цьому шляху вже зроблені, але лишаються невирішеними питання, що полягають в обґрунтуванні необхідності здійснення стратегічних організаційних перетворень на підприємствах промисловості, які були б адекватні умовам їх внутрішнього середовища і зовнішнього оточення, оцінки ефективності отриманих результатів, що повинні базуватися на відповідному методологічному та методичному забезпеченні, яке вимагає уточнення, розвитку й оновлення згідно з вимогами сьогодення. У зв'язку з цим тематика монографії є актуальною.

Аналіз матеріалів монографії дозволяє зробити висновок про те, що в монографії глибоко проаналізовані тенденції функціонування підприємств промисловості України на макро-, мезо- і мікроекономічному рівнях, на основі яких запропоновано наступні положення наукової новизни, що мають теоретичне і практичне значення і полягають у такому:

уточнене поняття стратегічного управління промисловим підприємством в умовах трансформації з позицій урахування його загальних та часткових функцій, впливу об'єкта, суб'єкта та зовнішнього середовища, що дозволяє узгодити суб'єктивні та об'єктивні фактори процесу управління. Доведено, що в умовах трансформації процес стратегічного управління необхідно розглядати з позицій теорії катастроф;

обґрунтовані положення концепції стратегічної організаційної реорганізації. Її основними складовими є сукупність взаємопов'язаних матриць загальних, конкурентних та функціональних стратегій, які у покроковому використанні дозволяють обрати певну мережну організаційну структуру, побудовану

на основі первинних організаційних одиниць підприємства — стратегічних центрів господарювання (СЦГ);

уточнена класифікація СЦГ за ознаками: цільова функція, етап бізнес-процесу. Виділені наступні види центрів: дискреційні, капіталовкладень, інвестицій, доходу, прибутку, збуту, обслуговування, венчурні;

розроблені методичні рекомендації з діагностики організаційно-економічного потенціалу підприємства для визначення необхідності проведення стратегічної організаційної реорганізації на основі стратегічної матриці SWOT-аналізу;

вперше обґрунтована і розроблена система критеріальних показників результатів роботи СЦГ згідно з їх: видами на основі певних ресурсів, якими центри можуть вільно і самостійно розпоряджатися без погодження з центральним апаратом управління; метою функціонування.

Наведені положення наукової новизни дозволяють зробити висновок про те, що їх доцільно розглядати як певний внесок у теорію та практику управління підприємствами. Вони у сукупності вирішують важливе господарське завдання обґрунтування доцільності проведення стратегічних організаційних перетворень на промислових підприємствах України згідно з обраними стратегіями їх функціонування і розвитку та визначення ефективності отриманих результатів.

Таким чином, вважаю, що матеріали представленої монографії відрізняються високим науковим рівнем, викладені у науковому стилі, літературною мовою, враховують сучасні тенденції розвитку економічної наукової думки і відповідають всім вимогам до наукових видань. Вважаю можливим рекомендувати представлену монографію до публікації.

Завідувач кафедри економіки і маркетингу ХНЕУ,
д.е.н., професор



П.А. Орлов

РЕЦЕНЗІЯ

на колективну монографію Пономаренка В. С., Золотарьова А. М.,
Ястремської О. М. «Стратегічне управління організаційними
перетвореннями на промислових підприємствах»

У зв'язку з трансформацією соціально-економічних відносин в Україні більшість підприємств промисловості вимагає проведення значних організаційних перетворень у своїй роботі з метою досягнення відповідності швидкозмінному внутрішньому і зовнішньому середовищу. Практична реалізація таких перетворень повинна здійснюватися на основі теоретичного, методологічного й методичного забезпечення, яке вимагає подальшого розвитку та вдосконалення. У зв'язку з цим актуальність тематики монографії не викликає сумніву.

У монографії представлено результати дослідження, які мають теоретичну і практичну значущість. Вони базуються на значному статистичному матеріалі, який містить інформацію про роботу підприємств промисловості Харківського регіону за період 1998 – 2002 рр. за трьома галузями: машинобудівною, легкою і харчовою. Це дозволяє зробити висновки про достовірність представлених висновків, що отримані на основі коректного використання методів економіко-математичного моделювання, а саме — багатовимірного факторного аналізу.

Аналіз матеріалів монографії дозволяє виділити найбільш значущі наукові здобутки, що містять елементи наукової новизни, серед яких доцільно виділити наступні.

Обґрунтовані положення концепції стратегічної організаційної реорганізації. Її основними складовими є сукупність взаємопов'язаних матриць загальних, конкурентних та функціональних стратегій, які у покроковому використанні дозволяють обрати певну мережну організаційну структуру, побудовану на основі первинних організаційних одиниць підприємства — стратегічних центрів господарювання (СЦГ).

Розроблені методичні рекомендації з діагностики організаційно-економічного потенціалу підприємства для визначення необхідності

проведення стратегічної організаційної реорганізації на основі стратегічної матриці SWOT-аналізу з урахуванням стратегічних центрів господарювання, уточнена їх класифікація за ознаками приналежності до відповідної часткової функції менеджменту та можливості самостійного прийняття управлінських рішень щодо свого функціонування та розвитку.

Обґрунтована і розроблена система критеріальних показників результатів роботи СЦГ згідно з їх: метою функціонування та видами на основі певних ресурсів, якими центри можуть вільно і самостійно розпоряджатися без погодження з центральним апаратом управління.

Безсумнівний науковий інтерес представляють запропоновані положення сучасної парадигми стратегічного управління промисловими підприємствами, які розвивають його теорію.

Щодо практичної значущості отриманих здобутків, до їх складу доцільно віднести наступні: методичні рекомендації з визначення ефективності результатів організаційної реорганізації, мотивації персоналу, побудови організаційно-культурних відносин та визначення достатнього обсягу інвестиційних ресурсів для здійснення стратегічної реорганізації.

Наведені положення наукової новизни є аргументованими, обґрунтованими. У сукупності вони розвивають теорію стратегічного управління промисловими підприємствами в організаційному аспекті і можуть бути рекомендовані до використання у їх практичній діяльності.

Матеріали монографії базуються на аналізі значного обсягу наукової літератури, що дозволило використати сучасне теоретичне підґрунтя для отримання елементів наукової новизни. У сукупності вони вирішують важливу науково-прикладну проблему щодо подальшого розвитку теоретичного, методологічного і методичного забезпечення з організаційної підтримки процесу стратегічного управління господарськими комплексами промисловості на мікроекономічному рівні.

Загальний висновок за представленими матеріалами монографії є наступним. Подані матеріали відрізняються високим рівнем наукової

новизни, викладені у науковому стилі, літературною мовою, обґрунтовані, достовірні, тобто відповідають всім вимогам до наукових видань. Вважаю за доцільне рекомендувати матеріали монографії у поданому вигляді.

Декан факультету управління бізнесом
НТУ "ХПІ",
д.е.н., професор



Заруба В.Я.

РЕЦЕНЗІЯ

на монографію Отенко І. П., Москаленко Н. О.
"ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ
РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА"

Розвиток української економіки безпосередньо пов'язаний з реалізацією активної структурної політики, завдання якої — формування гнучких організацій, здатних вміло та впевнено здійснювати зміни. Організації повинні постійно та швидко адаптуватися до мінливих зовнішніх умов. Вирішення даної проблеми можливе лише на базі системних досліджень підприємства та процесів його реструктуризації, що забезпечує управління процесами ефективного функціонування і розвитку підприємства. Рецензована монографія — одна з перших спроб обґрунтувати механізм управління процесами реструктуризації на промислових підприємствах.

Автори наводять переконливі аргументи щодо принципової значущості використання системного підходу для дослідження механізму реструктуризації підприємства та визначення його елементів. Системне уявлення предмету дослідження та сутності процесів реструктуризації дозволило авторам обґрунтувати концептуальну модель організаційно-економічного механізму реструктуризації підприємства. Принципи та положення управління процесами реструктуризації обґрунтовано на основі підпорядкованості процесів реструктуризації процесам розвитку і принципів стратегічного управління.

Безумовним досягненням авторів монографії є те, що вони не тільки всебічно дослідили методологічні та методичні основи і розробили концепцію цілісного підходу до управління процесами реструктуризації підприємства, а й запропонували напрями удосконалення досліджуваного механізму

У монографії зазначається, що для вирішення даної проблеми основна увага повинна приділятися аналітичному інструментарію — технологіям, методам і моделям комплексного аналізу й оцінки процесів реструктуризації підприємства. Представлена технологія дослідження дозволяє виявити суттєві фактори, оцінити характер й структуру процесів

реструктуризації підприємства. Всебічний аналіз проблем реструктуризації та узагальнений у роботі практичний досвід реструктуризації промислових підприємств Харківського регіону мають стати суттєвою допомогою в пошуку індивідуальних шляхів розвитку та подолання кризових ситуацій.

Монографія Отенко І. П., Москаленко Н. О. написана на належному теоретичному, методичному та прикладному рівні, є істотним внеском у теорію управління підприємством і спрямована на вирішення актуальних проблем економічного зростання й розвитку промислового потенціалу України. Вона може бути корисна науковцям, аспірантам, студентам, економістам і керівникам промислових підприємств.

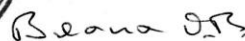
Завідуюча кафедрою менеджменту
зовнішньоекономічної діяльності
Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля, д.е.н., проф.



А.Е. Воронкова



Підпис затверджено
Нач. ВК



Рецензія

на монографію к. е. н., доц. ХНЕУ Щербак В. Т.
"Управління персоналом підприємства"

Для більшості українських підприємств грамотне управління власним персоналом стає однією з умов виживання й успішного функціонування. При цьому забезпечення ефективності такого управління вимагає вміння передбачати ймовірний майбутній стан підприємства і середовища, у якому воно існує, вчасно попередити можливі збої і зриви в роботі. Це досягається за допомогою прогнозування результатів роботи підприємства в усіх напрямках його діяльності, і зокрема, в області прогнозування наслідків прийняття рішень відносно управління кадрами підприємства.

Обґрунтована стратегія управління персоналом підприємства дозволяє грамотно використовувати підсистему управління персоналом у реальному часі та в перспективі на майбутнє, яка забезпечує ефективний розвиток та раціональне використання трудового потенціалу підприємства за умовою своєчасного і адекватного реагування на вплив зовнішнього середовища.

У монографії, що рецензується, обґрунтовано поняття стратегій управління персоналом підприємства на корпоративному та діловому рівнях як системи, що складається з підсистем — елементних стратегій, які взаємопов'язані і взаємодоповнюють один одного і діють в одному напрямку задля забезпечення персоналу стійкої конкурентної позиції, а через неї стійкої конкурентної позиції самого підприємства на ринку товарів та послуг.

Подано класифікацію і характеристику видів та форм конкурентних переваг персоналу, розглянуто теоретичні та практичні питання формування, конструювання та функціонування трудового потенціалу підприємства.

В результаті проведеного аналізу автором удосконалена інформаційна база оцінки стратегічного потенціалу персоналу підприємства на підставі використання синергетичного підходу та впливу факторів макро- і мезорівня на формування стратегії управління персоналом підприємства.

Практична реалізація запропонованих рекомендацій щодо розробки стратегії управління персоналом підприємства забезпечить управлінський персонал детальною інформацією, необхідною для прийняття обґрунтованих управлінських стратегічних рішень, що є першоосновою ефективної діяльності підприємств в сучасних ринкових умовах.

Призначено для студентів вищих навчальних закладів, слухачів бізнес-шкіл, керівників і менеджерів підприємств і організацій. Вивчення наданого матеріалу дасть фахівцям належні знання щодо дослідження ефективної організації системи управління персоналом підприємств-виробників.

Виходячи з попереднього, можна вважати, що монографію, яка була представлена на рецензію, можна опублікувати та рекомендувати для використання в учбовому процесі вищих учбових закладів України.

Перший заступник директора
з навчальної роботи

Харківського регіонального інституту
Національної Академії державного
управління при Президентові України,
д.е.н., проф.



Амосов О.Ю.

Рецензія на монографію к. е. н., доц. Щербак В. Г.

"Управління персоналом підприємства"

Становлення та розвиток ринкових відносин в економіці України і формування конкурентного середовища об'єктивно вимагають створення адекватних заходів в управлінні виробничими процесами промислових підприємств, до яких відносяться розробка і реалізація стратегії й тактики управління його кадровим потенціалом. Особливе значення, з точки зору забезпечення міцної конкурентної позиції, має розробка механізму управління персоналом підприємства, наукова обґрунтованість якої є однією з основних передумов успішної його діяльності.

Вирішальне значення для формування конкурентних переваг підприємства набувають не тільки кількісні результати виробництва, але й науково обґрунтована політика управління власним персоналом. Грамотно розроблена політика управління персоналом втілюється в якість роботи підприємства, що дає велику перевагу серед конкурентів на цільовому ринку.

У той же час неможливо досягнути високих показників якості роботи підприємства в цілому без якісного управління персоналом, під яким розуміється добре організована, злагоджена робота керівників, менеджерів, економістів та кадрових фахівців. В основі такої організованості та злагодженості лежать ретельне обґрунтування й розрахунки потреб в усіх категоріях кадрового складу як з кількісного, так і з якісного (кваліфікаційного) боку на підставі якого формується політика управління персоналом підприємства в цілому.

Все це робить доцільним необхідність подальшого проведення дослідження в цій галузі, обґрунтування стратегії управління персоналом підприємства на підставі комплексного використання трудового потенціалу організації, що визначило актуальність вибору теми монографії, мети і задач дослідження.

В монографії відповідно до обраної мети вирішені наступні задачі; проведено дослідження теоретичних, методологічних та практичних аспектів категорій стратегічного управління персоналом підприємства;

на основі аналізу трансформацій теорії стратегічного управління уточнено місце стратегії управління персоналом як однієї з функціональних підсистем управління організацією в цілому;

розроблено модель управління трудовим потенціалом підприємства на підставі теорії синергічного ефекту;

запропонований ресурсний підхід до визначення досягнутого рівня стратегічного потенціалу персоналу;

уточнено поняття конкурентних переваг персоналу та запропоновано їх класифікацію за ознаками мікро- та макрорівнів;

розроблено адекватну змінам зовнішнього середовища модель конкурентоспроможності персоналу підприємства.

У монографії, що рецензується, подано основні поняття видів та форм існуючих і придбаних конкурентних переваг; запропоновано новий підхід до класифікації конкурентних стратегій управління персоналом підприємства, розглянуто теоретичні та практичні питання використання сучасних технологій управління персоналом залежно від етапу життєвого циклу підприємства в цілому.

Сучасна політика управління персоналом підприємства повинна ґрунтуватися на багатоваріантності розрахунків і виробленні рекомендацій з прийняття рішень, на обліку взаємозв'язку між його структурними підрозділами. У своїй роботі автор обґрунтовано використала методи прийняття рішень щодо управління персоналом підприємства в умовах ринкової конкуренції.

Разом з цим слід визначити ряд недоліків: дати більше пояснень щодо наведених автором рисунків, які включені в зміст запропонованих методик. Також необхідно визначити, що в моделі управління трудовим

потенціалом підприємства на підставі ресурсного підходу доцільно було б привести більш детальні розрахунки коефіцієнта синергії першого і другого рівня. Однак, вказані зауваження не знижують значення зроблених автором досліджень.

Зміст монографії, який складається з вступу, чотирьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків, відповідає поставленим задачам наукового дослідження.

Об'єм, структура і стилістичне оформлення монографії відповідає вимогам ВАК України щодо цих видань. Монографія представлена на 236 сторінках, вона містить 22 таблиці і 36 рисунків, список використаних джерел налічує 109 найменувань, 5 додатків.

Монографія представляє собою завершену наукову працю, в якій отримано нові науково обґрунтовані результати, що в сукупності вирішують поставлену задачу дослідження процесів управління персоналом підприємства.

Виходячи з попереднього, можна вважати, що монографія, яка була представлена на рецензування, може бути опублікована та рекомендована для використання при підготовці бакалаврів і магістрів; в практичній діяльності фахівців та науково-дослідній роботі.

Професор кафедри економіки
Харківського національного технічного
автомобільно-дорожнього університету,
д.е.н.



Горелов Д.О.



Рецензія

на монографію к. е. н., доц. ХНЕУ Щербак В. Г.
"Управління персоналом підприємства"

Монографія, яка була представлена на рецензію, містить у собі чотири розділи, одинадцять підрозділів на 236 сторінках (15 умовн. друк. арк.), 36 рисунків, 22 таблиці, 5 додатків на 13 сторінках, 109 бібліографічних назв, в тому числі 6 іноземних.

Актуальність вибраної тематики обумовлена наявністю великої кількості питань, що постають перед фахівцями під час прийняття рішень щодо управління кадровим ресурсом підприємства. У даний час в Україні складається нова економічна система, заснована на ринкових відносинах. Якісні зміни перетерплюють усі важелі управління, при цьому має місце значний ріст вимог управлінських працівників до оперативності і вірогідності обробки постійно зростаючих обсягів економічної інформації й прийняття стратегічних управлінських рішень. Одне з провідних місць займає система управління персоналом підприємства. Вона не тільки відповідає за ведення обліку наявних кадрів підприємства, але і здійснює роботу з планування, контролю й оцінки кваліфікаційного рівня персоналу підприємства, бере участь у підготовці й прийнятті значної частки управлінських рішень, що стосуються кадрової політики підприємства.

Виходячи з цього, обраною автором метою було обґрунтування стратегії управління персоналом підприємства в сучасних умовах. У межах поставленої мети об'єктом дослідження була обрана система управління персоналом українських підприємств-товаровиробників, а суб'єктом — підприємства України, які займаються виробленням молочної продукції. Для проведення досліджень використовувалась статистична база роботи підприємств молочної промисловості України за 1998 – 2002 рр.

В сучасних умовах кадрова політика стає однією з основних складових керуючої системи підприємства, успішність процесів удосконалю-

вання системи управління підприємством значною мірою залежить від якості, оперативності й ефективності організації та ведення системи управління персоналом, ступеня використання її інформації не тільки при оцінці фактичного стану підприємства, але і при прогнозуванні й моделюванні управлінських рішень. Тому найбільш вдалою, на нашу думку, є обґрунтування автором використання в сучасних умовах роботи підприємств інтерактивних засобів управління власним персоналом та запропонована методика визначення досягнутого рівня трудового потенціалу підприємства та його конкурентоспроможності.

Сучасна політика управління персоналом підприємства повинна ґрунтуватися на багатоваріантності розрахунків і вироблення рекомендації з прийняття рішень, на обліку взаємозв'язку між його структурними підрозділами. У своїй роботі автор обґрунтовано використала методи прийняття стратегічних рішень на підставі аналізу існуючих засобів управління персоналом підприємством. Для вирішення цього питання автором запропонована оригінальна методика визначення ступеня розвитку конкурентних переваг персоналу підприємства, набуття нових та розвитку існуючих. Цей підхід представляє визначену наукову новизну та дозволяє побудувати стратегію управління персоналом підприємства на довгостроковий та короткостроковий період.

Необхідно відмітити чіткість та послідовність викладення матеріалу. Монографія представляє собою викладання теоретичних і практичних положень по управлінню персоналом підприємства, яке можливо не тільки використовувати при вивченні даного курсу в економічних вузах, але і під час практичної діяльності фахівців з управління кадрами підприємства. Матеріал подається в простій, доступній формі, при необхідності даються роз'яснення нових понять. Автором зроблена велика робота по створенню монографії, в котру була задіяна нова вітчизняна та закордонна література, діючі законодавчі і нормативні акти та досвід практичної діяльності підприємств.

Разом з цим слід визначити ряд недоліків: на нашу думку, ряд таблиць, які носять проміжний розрахунковий характер (табл. 3.2 – 3.4) без шкоди для змісту, можна перенести до додатків, дати більше пояснень щодо наведених автором рисунків, які включені в зміст запропонованих методик. Також необхідно визначити перебільшену кількість наведеного за змістом аналізу існуючих підходів авторів щодо дослідженої проблеми. Треба їх скоротити, а більш розгорнуто висловлювати свою думку щодо цієї проблеми. На нашу думку, треба збільшити кількість практичних прикладів використання запропонованих методичних підходів щодо вдосконалення існуючої системи управління персоналом підприємства. Однак, вказані зауваження не знижують значення зроблених автором досліджень.

Виходячи з попереднього, можна вважати, що монографія, яка була представлена на рецензію, відповідає вимогам, що пред'являються до монографій, її можна опублікувати та рекомендувати для використання в навчальному процесі вищих учбових закладів та в практичній діяльності фахівців з управління персоналом.

Рецензент, доктор економічних наук,
завідуючий кафедрою організації і
виробництва та управління персоналом
Національного технічного університету
“Харківський політехнічний інститут”



П.Г. Перерва

РЕЦЕНЗІЯ

на монографію

"ЦІЛОЧИСЕЛЬНЕ ПРОГРАМУВАННЯ В ЕКОНОМІЦІ"

авторів Пономаренка В. С., Голубничого Д. Ю., Третяка В. Ф.

Будь-яка підприємницька діяльність тісно пов'язана з отриманням, накопиченням, збереженням, обробленням та використанням різноманітних інформаційних потоків. Цілісність сучасного світу як спільноти забезпечується, в основному, за рахунок інтенсивного інформаційного обміну. Одержані цікаві результати в області розробки і дослідження нових математичних моделей ряду важливих процесів, створення ефективних математичних методів рішення задач, що виникають при побудові автоматизованих систем, зокрема, задач дискретної і комбінаторної оптимізації в різних постановках.

В монографії наводяться сучасні методи побудови алгоритмів для рішення задач дискретної оптимізації та теорії графів, які є формальними моделями широкого кола економічних задач. Їх області застосування та формальні моделі наведені в першому розділі монографії, що подана на рецензію. Показано, що використання рангового підходу до вирішення задач цілочисельного програмування дозволить знаходити рішення прикладних задач. Тому, тематика монографії є актуальною як в теоретичному, так і в практичному плані організації автоматизованих систем управління, що знаходять своє використання в економіці.

Розглянуті задачі достатньо повно розкриті в монографії, що подана на рецензію. За своїм змістом робота виглядає органічно, побудована логічно й охоплює всі існуючі методи і засоби, які використовуються в автоматизованих системах управління.

Структурно монографія містить у собі 5 розділів, загальний обсяг представленої матеріалу містить близько 13 др. аркушів.

У монографії докладно та послідовно відображена сутність та формальна модель задачі цілочисельного програмування з булевими змінними, яка відома

як задача "про рюкзак". Авторами проаналізовані сучасні підходи до її вирішення з урахуванням можливості розпаралелювання процесів пошуку оптимального рішення. Тому особлива увага в монографії приділяється ранговому підходу до рішення цієї комбінаторної задачі, проведенню експериментального дослідження отриманих алгоритмів з відомими. А в п'ятому розділі представлені деякі паралельні обчислювальні структури циклічного та систолічного типу, реалізація розроблених алгоритмів, на яких дозволить скоротити загальний час вирішення задачі.

Цінність представленої монографії полягає в розкритті специфіки задачі цілочисельного програмування з булевими змінними в різних галузях економіки.

Монографія містить достатню кількість прикладів, які відповідають розгляданим теоретичним питанням. Мова роботи технічно грамотна та доступна для користувачів. Термінологія, яка використовується, — сучасна та не містить відхилень від прийнятих нормативних документів.

В цілому, навчальний посібник відповідає вимогам, пропонованим до наукової літератури, його зміст відповідає назві, охоплює всю сферу проблем і задач комбінаторної оптимізації. Викладений матеріал можна рекомендувати для наукових та інженерно-технічних працівників, які спеціалізуються на впровадженні комбінаторних задач в автоматизованих системах управління, а також аспірантам та студентам, що навчаються за фахом "Інформаційно-управляючі системи в економіці".

Таким чином, вважаю доцільним рекомендувати монографію до друку.

**Заступник начальника Харківського університету
Повітряних Сил з наукової роботи
доктор технічних наук професор**



Ю.В.СТАСЄВ

РЕЦЕНЗІЯ
на монографію
"Цілочисельне програмування в економіці"
авторів Пономаренка В. С., Голубничого Д. Ю., Третяка В. Ф.

Монографія "Цілочисельне програмування в економіці", що подана на рецензію, за об'ємом та змістом повністю відповідає затвердженому плану-проспекту.

В монографії висвітлено основні питання розробки та застосування в економіці методу відсікання неперспективних варіантів рішень задачі цілочисельного програмування з булевими змінними на основі рангового підходу і його реалізації на паралельних обчислювальних системах. Розроблена загальна схема рішення комбінаторної оптимізаційної задачі про рюкзак і на її основі представлені нові точні і наближені алгоритми.

Матеріал монографії структурований, поділений на окремі пункти, розміщений у належній логічній послідовності.

Мова монографії технічно грамотна та доступна для користувачів. Графіки експериментальних досліджень та приклади органічно доповнюють теоретичний матеріал. Монографію побудовано методично правильно. Термінологія, яка використовується в монографії, не містить відхилень від прийнятих ДСТУ.

Вважаю, що монографія буде необхідна для наукових і інженерно-технічних працівників, що спеціалізуються в розробці складних кібернетичних систем управління, аспірантів і студентів, що навчаються за фахом «Інформаційно-управляючі системи в економіці». Це дозволяє рекомендувати монографію до друку.

Завідувач кафедри «Автоматизації і комп'ютерних технологій» ХДТУ СГ
Академік АН Вищої Школи України
доктор технічних наук професор



Земіна М. В.

Рецензія на монографію Смирчинського В. В. "Логістичний менеджмент державних закупівель. Теоретично-правовий та методологічний аспект"

Розвиток національного ринку державних закупівель в умовах глобалізації є невід'ємною складовою розбудови суверенної України та її соціально орієнтованої національної економіки. Держава, визначаючи право на соціальне забезпечення як конституційну норму, зобов'язалася бути надійним гарантом забезпечення усім своїм громадянам умов для досягнення добробуту. Проте в 90-х роках ХХ століття на фоні загальної кризи, значних розбіжностей у соціально-економічному розвитку країни, сфера соціального забезпечення, як і в цілому державний сектор економіки, зіткнулися з поглибленням різноманітних проблем проходження відтворювальних процесів. Відсутність державного контролю за характером основних макро-, мезо- та мікроекономічних пропорцій загальмувала поступальний розвиток та удосконалення у сфері державних закупівель. В ситуації, що склалася, виникла гостра проблема розвитку системи закупівель за кошти державного і місцевого бюджетів. Свідченням значних резервів системного підходу до поглиблення і теорії й практики регулювання розвитку ринку державних закупівель є рецензована монографія.

Автор вперше на теренах СНД детально зупиняється на розгляді макрологістичної глобалізації у сфері державних закупівель як фактору, що сприятиме інтеграції України в ЄС. Особливу увагу автор приділяє дослідженню парадигм логістичного менеджменту, управлінню потоками в логістичних системах і ланках державних закупівель, в якій структурна модель низових рівнів формує рівні моделей локальних, а структура моделі ринку державних закупівель обласних систем розглядається як платформа побудови і моделі міжобласних і загальнонаціонального рівня. Автором здійснено вибір критеріїв та методів оптимальної організації структури регіональної логістичної системи державних закупівель.

Корисним як для науковців, так і для практиків є дослідження еволюції нормативно-правової бази з питань державних закупівель та наведення світового і досвіду проведення закупівель товарів, робіт та послуг за державні кошти.

Досить конструктивним є бачення автором методичних підходів до застосування кластерної моделі і використання концепції інтерфейсу маркетингу і логістики в аналізі ринку державних закупівель, яка орієнтується на принцип системності та забезпечує синхронну координацію і функціонування всіх ланок і рівнів управління, пов'язаних з організацією і проведенням процедур державних закупівель. У результаті виконання дослідження на рівні адміністративного регіону автор визначив ряд соціально-економічних факторів впливу на підвищення ефективності проведення процедур державних закупівель.

Позитивним моментом книги є доведення автором теоретичних рекомендацій до практичного втілення, про що свідчать запропоновані схеми моделей оптимальної організаційної структури регіональної логістичної системи державних закупівель на основі програмно-цільового підходу [с. 89] та модель логістичного управління регіональними матеріальними потоками [с. 91 – 92].

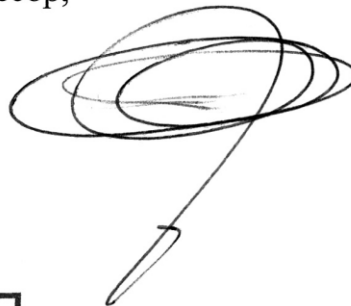
У монографії обґрунтовано роль державного регулювання розвитку ринку державних закупівель та визначено сутність механізму активізації регіональної політики на досліджуваному ринку як цілісної системи нормативно-правових, соціально-економічних методів, організаційних форм і заходів, здатних формувати мотиви, стимули, заборони, які націлюють усіх учасників процедур державних закупівель (в єднанні з інтересами суспільства) на досягнення результатів, передбачених державними програмами.

Разом з тим монографія має певні недоліки. При наведенні у 6-му розділі методичних підходів до раціональних рішень в управлінні закупівлями [с. 257 – 262] та у 7-му розділі характеристики процедур розміщення державних замовлень і здійснення закупівель автору доцільно було б більш конкретніше обґрунтувати своє бачення прийняття рішень щодо визначення переможця тендерних торгів та покращення механізму здійснення закупівель за тим чи іншим способом тендерних торгів [с. 275 – 287]. Вивчаючи причини незадо-

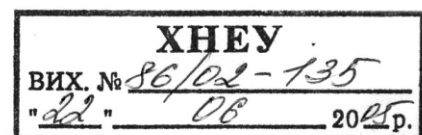
вільного розвитку ринку державних закупівель, автор подає результати неефективної організації процедур державних закупівель, проте залишається не до кінця зрозумілою методика (причини), репрезентативність представлених причин.

Незважаючи на вказані недоліки, висвітлені у монографії теоретичні та прикладні аспекти вивчення сфери державних закупівель у значній мірі поглиблюють засади регіональної і державної політики при формуванні ринку державних закупівель, підносять на новий щабель інформаційне та методичне забезпечення наукових досліджень у цій сфері. Без сумніву, наукові здобутки автора можуть стати надійним інструментом аналізу економічної дійсності як в Україні, так і всіх країнах пострадянського простору, ефективним каталізатором розвитку ринкових реформ.

Доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри логістики
Харківського національного
економічного університету



О.М. Тридід



Довідка про авторів

Доронін А. В. — докторант ХНЕУ

Малярець Л. М. — канд. екон. наук, доцент ХНЕУ

Колесніченко В. Ф. — аспірант ХНЕУ

Лепейко Т. І. — докт. екон. наук, доцент ХНЕУ

Котлик А. В. — викладач ХНЕУ

Дороніна М. С. — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

Нечепуренко А. І. — аспірант ХНЕУ

Назарова Г. В. — докт. екон. наук, доцент ХНЕУ

Панасюк Н. О. — аспірант ХНЕУ

Сумін В. О. — канд. екон. наук, доцент Донецького національного технічного університету

Гавриленко В. А. — докт. екон. наук, професор Донецького національного технічного університету

Самохін Л. В. — аспірант Донецького національного технічного університету

Савченко Б. Г. — канд. екон. наук, професор Харківського регіонального інституту управління Національної академії державного управління

Цибуліна І. В. — аспірант Харківського регіонального інституту управління Національної академії державного управління

Довгаль О. А. — канд. екон. наук, доцент Харківського гуманітарного університету "Народна українська академія"

Голофасва І. П. — викладач ХНЕУ

Філіппова С. В. — канд. екон. наук, доцент Одеського національного політехнічного університету

Карман З. М. — аспірант ХНЕУ

Гриньова В. М. — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

Бубенко П. Т. — докт екон. наук Північно-Східного наукового центру НАН і МОН України

Пушкар О. І. — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

Пономаренко Є. В. — аспірант ХНЕУ

Смолюк В. Л. — аспірант ХНЕУ

Сідун В. А. — канд. екон. наук, доцент Харківського державного університету харчування та торгівлі

Ястремська О. М. — канд. екон. наук, доцент ХНЕУ

Мамрак О. М. — аспірант Національного аерокосмічного університету ім. М. Є. Жуковського "ХАІ"

Одінцова Г. С. — докт. екон. наук, професор Харківського регіонального інституту Національної академії державного управління при Президентові України

Селезньова Г. О. — канд. екон. наук, доцент ХНЕУ

Кучер В. А. — канд. екон. наук, доцент Донецького національного технічного університету

Зінченко В. А. — докторант ХНЕУ

Копчак Ю. С. — здобувач ХНЕУ

Шемаєва Л. Г. — канд. екон. наук, доцент ХНЕУ

Таньков К. М. — старший викладач ХНЕУ

Тридід О. М. — докт. екон. наук, професор ХНЕУ